

Certificación Núm. 105

Año Académico 2022-2023

Yo, *Claribel Cabán Sosa*, Secretaria del Senado Académico del Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICO QUE:**

En la reunión ordinaria celebrada de forma asincrónica a partir del 13 de marzo, y culminada de forma presencial el 21 de marzo de 2023, se acordó por consentimiento general:

- Aprobar la **Propuesta para el cambio académico de la Maestría en Artes con especialidad en Psicología Industrial Organizacional a una con Especialidad en Psicología del Trabajo y las Organizaciones y para crear el Área de Énfasis en Psicología del Trabajo y las Organizaciones bajo el Doctorado en Filosofía con especialidad en Psicología**, del Departamento de Psicología, de la Facultad de Ciencias Sociales.

Y para que así conste, expido la presente Certificación bajo el sello de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, a los veintitrés días del mes de marzo del año dos mil veintitrés.


Dra. Claribel Cabán Sosa
Secretaria del Senado

yrs

Certifico correcto:


Dra. Angélica Varela Llavona
Rectora

Anejo





Propuesta para el cambio académico de la Maestría en Artes con especialidad en Psicología Industrial Organizacional a una con especialidad en Psicología del Trabajo y las Organizaciones y para crear el Área de Énfasis en Psicología del Trabajo y las Organizaciones bajo el Doctorado en Filosofía con especialidad en Psicología del Departamento de Psicología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Puerto Rico

Aprobada por el Comité de Currículo del Departamento de Psicología en reunión celebrada el lunes, 13 de septiembre 2021

Aprobada por la facultad del Departamento de Psicología en reunión celebrada el viernes, 17 de septiembre 2021

Aprobada por el Comité de Currículo de la Facultad de Ciencias Sociales en reunión celebrada en [18 de marzo de 2022]

Aprobada por el Consejo Asesor de Estudios Graduados e Investigación (CEGI) en reunión celebrada en [4 de noviembre de 2022]

Aprobada por el Comité de Asuntos Académicos del Senado Académico en reunión celebrada en [28 de febrero de 2023]

Aprobada por el Senado Académico en reunión ordinaria celebrada en [21 de marzo de 2023]

(Certificación Núm. 105, Año Académico 2022-2023, del Senado Académico)

RESUMEN EJECUTIVO	5
INTRODUCCIÓN	7
A. Nombre del programa y cambios académicos propuestos	7
B. Descripción del programa	7
C. Modalidad de ofrecimiento	8
D. Duración del programa y tiempo máximo para completar el grado	8
II. ACREDITACIÓN PROFESIONAL Y REQUERIMIENTOS PARA LA PRÁCTICA PROFESIONAL	9
A. Acreditación profesional- indicar si aplica o lo que aplica	9
B. Requerimientos para la práctica profesional	9
III. JUSTIFICACIÓN Y PERTINENCIA DE LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS	9
IV. RELACION DE LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS CON LA MISIÓN Y EL PLAN ESTRATÉGICO DE LA UPR Y EN LA UNIDAD.	14
A. Relación con la misión y el Plan Estratégico de la UPR y de la Unidad	14
B. Relación con la oferta académica vigente dentro y fuera de la UPR (Anejo I. Estudio de Mercado)	16
V. MARCO CONCEPTUAL (aplica a ambos cambios académicos: maestría y doctorado)	17
A. Misión del Programa (Maestría y Doctorado)	17
B. Metas y objetivos del programa (Maestría y Doctorado)	18
C. Filosofía educativa (Maestría y Doctorado)	20
D. Coherencia y suficiencia (Maestría y doctorado)	22
E. Perfil de las competencias esperadas del egresado (Maestría y Doctorado)	23
VI. DISEÑO CURRICULAR (maestría y doctorado)	24
Maestría	
A. Cambios curriculares propuestos	24
Comparación Currículo Vigente y Cambio Propuesto de Maestría y Doctorado (Tabla VI. A1)	26

B. Cursos que componen el currículo (descripción y justificación)	27
C. Coherencia y suficiencia curricular tabla de alineación con metas, objetivos del programa y perfil del egresado	30
D. Metodologías educativas (ambos programas)	43
E. Prontuarios de los cursos (ambos programas, véase Anejo II, cursos nuevos y revisados)	44
Doctorado	
A. Cambios curriculares propuestos (descripción y justificación)	33
Comparación Currículo Vigente y Cambio Propuesto de Maestría y Doctorado (Tabla VI. A2)	34
B. Cursos que componen el currículo	37
C. Coherencia y suficiencia curricular tabla de alineación con metas, objetivos del programa y perfil del egresado	41
D. Metodologías educativas (ambos programas)	43
E. Prontuarios de los cursos (ambos programas, véase Anejo II para cursos nuevos)	44
VII. ADMISIÓN, MATRÍCULA Y GRADUACIÓN	45
A. Requisitos de admisión	45
B. Proyección de aceptaciones y matrícula	45
C. Requisitos académicos para otorgar el grado de maestría y doctorado	45
VIII. FACULTAD	45
A. Perfil de la facultad (facultad M.A. y Ph.D.)	45
B. Desarrollo de la facultad	53
IX. ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA	54
X. RECURSOS DE INFORMACIÓN	54
XI. INFRAESTRUCTURA PARA LA ENSEÑANZA, LA INVESTIGACIÓN Y EL SERVICIO	55
A. Instalaciones, laboratorios y equipos de apoyo a la docencia	55
B. Centros de práctica o localidades externas	56
XII. SERVICIOS AL ESTUDIANTE	57

A. Sistemas de servicio y apoyo al estudiante	57
B. Ayudas económicas	57
XIII. CATÁLOGO Y DIVULGACIÓN	57
XIV. PLAN PRESUPUESTARIO (véase Anejo III)	58
XV. PLAN DE AVALUO (véase Anejo IV)	58
XVI. PLAN DE DESARROLLO (2018-2023) (véase Anejo V)	58
XVII. FUENTES DE INFORMACIÓN CONSULTADAS	59

ANEJOS

I. Estudio de Mercado

II. Prontuarios de cursos con cambios y prontuarios de cursos nuevos con solicitudes de creación de curso y hojas de cotejo (archivos en One Drive).

III. Plan de presupuesto (verificado por OPEP)

IV. Plan de Avalúo del Programa Graduado de Psicología

V. Plan de Desarrollo del Departamento de Psicología

VI. Anejo VI (Tablas 1 y 2). Cursos con código 6XXX (Requeridos o Electivas) revisados para mover al nivel doctoral 8XXX, ofrecidos por profesores del Área de Psicología Industrial/Organizacional.

VII. Información Adicional: Justificación Cambio Nombre

Resumen Ejecutivo

La Universidad de Puerto Rico (UPR), antes conocida como Universidad de Río Piedras, es un sistema público universitario de Puerto Rico. Es el más grande de Puerto Rico y está constituido por once campus alrededor de la Isla con una matrícula de más de 54.940 estudiantes en el 2018. Tres de estas unidades son recintos, el de Río Piedras, Mayagüez y Ciencias Médicas. El recinto de Río Piedras (UPRRP) está ubicado en San Juan, Puerto Rico y es la unidad más grande del Sistema de la Universidad de Puerto Rico. Este recinto se destaca por ser el centro docente de mayor productividad académica en el Caribe. Es la única institución en Puerto Rico certificada por la Fundación Carnegie para el avance de la educación como una de investigación intensiva. Está acreditada por la Middle States Commission of Higher Education y cuenta con la licencia de la Junta de Instituciones Posecundarias (JIPs). Su compromiso con la excelencia académica se ha reconocido en excelentes programas académicos de bachillerato, maestría y doctorado de prestigio. Sus currículos innovadores proveen oportunidades a los/as estudiantes para insertarse en el mundo laboral.

La presente propuesta tiene como propósito solicitar dos cambios académicos sustanciales: Primero, la revisión del componente de especialidad en la maestría en Psicología Industrial/Organizacional (P I/O), los requisitos y el título del grado a: “Maestría en Artes con especialidad en Psicología del Trabajo y las Organizaciones” (PT/O). Segundo, la creación del Área de Énfasis en PT/O, bajo el programa existente del Doctorado de Filosofía con especialidad en Psicología. Ambos cambios académicos están en cumplimiento con la normativa institucional aplicable que incluyen las Certificaciones 32 (2020-2021) y 64 (2018-2019) de la Junta de Gobierno, las Certificaciones 38 (2012-2013) y 95 (2019-2020), del Senado Académico de la de la UPRRP. En cumplimiento con la Certificación 95 (2019-2020), el cambio académico propuesto en la maestría reduce los créditos de 44 a 30. La maestría está diseñada para ser completada en o antes de dos (2) años a partir de la fecha de admisión para que un estudiante a tiempo completo cumpla con todos los requisitos del grado. Esto representa ahorros a la institución, eficiencia y mejores servicios a los estudiantes. El doctorado está diseñado para ser completado en o antes de siete (7) años a partir de la fecha de admisión al programa graduado, para que un estudiante a tiempo completo cumpla con todos los requisitos del grado, según establecido en la Certificación 95 citada.

El cambio académico de la maestría en Artes con especialidad en PT/O guarda estrecha relación con la misión y el Plan Estratégico de la Universidad de Puerto Rico, del Recinto de Río Piedras (UPR-RP) y el Plan de Desarrollo del Departamento de Psicología (2018-2023). Desde su inicio en el 1966, la maestría en Psicología se ofrece en cuatro áreas de especialidad: académica investigativa, social comunitaria, industrial organizacional y clínica. El compromiso continúa siendo, el desarrollo del conocimiento académico en la psicología y la capacidad para ofrecer servicios a la comunidad. Este compromiso es consistente con la misión de la Universidad de Puerto Rico, según declarada en el Artículo 2(a) 1 de la ley Número 1 del 20 de enero de 1966, según enmendada. La misión de la UPR es transmitir y aumentar el conocimiento a través de las ciencias y artes ubicándola al servicio de la comunidad a través de las acciones de sus profesores, investigadores, estudiantes y graduados (Ley de la Universidad, 1966). El Plan Estratégico del Recinto de Río Piedras, Compromiso 2023, especifica el compromiso con la investigación y el desarrollo de programas graduados a través del Recinto. A tono con esto, el currículo de la maestría en PT/O y el reconocimiento del Área de Énfasis en PT/O del Programa

Doctoral (Ph.D.) en Psicología fortalecen la formación de los estudiantes graduados de psicología en temas de gran pertinencia para la psicología aplicada a nivel global, proponiendo el aprendizaje y desarrollo de destrezas, conocimientos y competencias alineados con nuevos desarrollos en la disciplina.

El cambio curricular propuesto a la maestría es único en el Sistema de la UPR y bajo este nombre, PT/O, será el único en Puerto Rico a la fecha de esta propuesta. Esta maestría permitirá posicionarnos entre las instituciones internacionales de prestigio dedicadas a la investigación y el desarrollo de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones desde una perspectiva más amplia y enriquecedora, que la perspectiva tradicional de la P I/O. Nuestra especialidad en la UPR ha sido reconocida internacionalmente al participar como Partner Internacional (*Full Partner*) del Erasmus Mundus *Work Organizational and Personnel Psychology* (WOP-P) Program de Europa, con el cual tenemos acuerdos de intercambio de profesores y estudiantes con cuatro universidades europeas (Universidad de Valencia, Universidad de Barcelona, Universidad de Coimbra en Portugal y la *Alma Mater Studiorum Universitá di Bologna* en Italia) desde el 2017. El Área de Énfasis en PT/O, propuesto bajo el PhD con especialidad en Psicología, es único en el Sistema de la UPR. Para mantener y fortalecer la competitividad del programa doctoral, la propuesta de cambio académico asegura que esté atemperado a los desarrollos continuos en el campo de la PT/O a nivel local, nacional e internacional. Este cambio se ha enfocado en fortalecer el desarrollo de competencias de investigación, análisis y planificación en intervenciones de la PT/O en alineamiento con el modelo científico-profesional (véase anejo VII Información Adicional).

Los cambios curriculares propuestos aportarán a los estudiantes una formación actualizada y alineada con los desarrollos de la disciplina a nivel global. También, permitirán visibilizar las competencias adquiridas por el estudiantado al obtener sus grados, ya que en el nombre de los ofrecimientos se precisa el enfoque de la especialidad en la disciplina de estudio. Esto aumentará la posibilidad de empleo de los egresados/as en la medida en que dispondrán de mejores herramientas teóricas, investigativas, competencias de aplicación y técnicas ajustadas a la evolución de la psicología del trabajo y las organizaciones y los cambios sociales y las transformaciones actuales. Nuestros egresados podrán aplicar los conocimientos sobre la psicología a los retos que enfrentan los trabajadores y las organizaciones en el contexto laboral de la actualidad. Ambos cambios curriculares sustanciales propuestos están dirigidos a atemperar los programas existentes de maestra en P I/O y del Ph.D. con especialidad en Psicología, a los nuevos desarrollos de la disciplina, específicamente en la PT/O. El cambio de nombre del grado académico refleja un abordaje a la PT/O desde una conceptualización más amplia y enriquecedora.

I. INTRODUCCIÓN

A. Nombre de los programas y cambios académicos propuestos

El Departamento de Psicología de la Facultad de Ciencias Sociales del Recinto de Río Piedras cuenta entre sus ofrecimientos con los siguientes: Maestría en Artes con especialidad en Psicología Industrial Organizacional (P I/O) y el Doctorado en Filosofía con especialidad en Psicología. La presente propuesta tiene como propósito solicitar dos cambios académicos sustanciales¹:

Primero, la revisión del componente de especialidad, los requisitos de grado y el título del grado a “Maestría en Artes con especialidad en Psicología del Trabajo y las Organizaciones”.

Segundo, la creación del Área de Énfasis en Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PT/O), bajo el programa existente del Doctorado de Filosofía con especialidad en Psicología. Ambos cambios académicos están en cumplimiento con la normativa institucional aplicable.

B. Descripción del programa

Maestría en Artes con especialidad en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

De acuerdo con el *National Center for Education Statistics* (NCES), del Departamento de Educación de los Estados Unidos, el programa vigente de Maestría en Artes con especialidad en Psicología Industrial Organizacional tiene el siguiente código CIP (2010): 42.2804. Proponemos un cambio académico en el área de especialidad vigente en PT/O, en consonancia con los cambios paradigmáticos del mundo del trabajo y de las organizaciones. Los egresados que se propone formar podrán aplicar principios de la psicología a los problemas de recursos humanos, administración, gestión y servicios (Onetonline.org, 2022). Las actividades pueden incluir la planificación de políticas; pruebas y selección, capacitación y desarrollo de personas empleadas; y desarrollo y análisis organizacional. Puede trabajar con la gerencia para organizar el entorno de trabajo y mejorar la productividad y eficiencia organizacional. En un estudio de egresados llevado a cabo entre 2019 y 2021 estos indicaron estaban trabajando en organizaciones públicas y privadas con y sin fines de lucro (Programa Graduado de Psicología, 2022). En la Tabla de Análisis de Mercado (Anejo I), se incluyen algunos puestos en los que pueden trabajar estos egresados. Los puestos incluyen: Consulting Psychologist, Industrial Psychologist, Industrial/Organizational Psychologist (I/O Psychologist), Management Consultant, Organizational Consultant, Organizational Development Consultant (OD Consultant), Organizational Psychologist, Research Scientist (Onetonline.org, 2022).

¹ En armonía con la normativa establecida en la *Guía general para la preparación y tramite de propuestas de cambio académico en la Universidad de Puerto Rico (2020)*, cambio académico sustancial implica: “Determinadas acciones de una institución que constituyen una modificación a su estructura, a sus ofrecimientos académicos autorizados en la licencia, o la manera o el ámbito de sus operaciones, no autorizadas, contempladas o previstas en la licencia que le permite operar en Puerto Rico y que requiere la obtención de enmiendas al estado de aprobación, licenciamiento y acreditación de un ofrecimiento académico existente o la institución. Este tipo de cambio conlleva aprobación del Senado Académico y la Junta Administrativa de la Unidad, el endoso del VPAAI, de la JG, notificación a la JIPs o a MSCHE.” (p. 2).

Doctorado en Filosofía con especialidad en Psicología con Área de Énfasis en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

De acuerdo con el *National Center for Education Statistics* (NCES), del Departamento de Educación de los Estados Unidos, el programa vigente del Doctorado en Filosofía con especialidad en Psicología posee la clasificación del código CIP 42.0101. Proponemos crear un Área de Énfasis en Psicología del Trabajo y las Organizaciones bajo el Ph.D. con especialidad en Psicología. Los egresados que se propone formar podrán emplearse en áreas de investigación, ejecución y enseñanza sobre teorías de la psicología aplicadas al análisis de puestos, reclutamiento y selección, socialización, capacitación, aprendizaje y desarrollo organizacional, consultoría y desarrollo organizacional, entre otros. En un estudio de egresados llevado a cabo entre 2019 y 2021 estos indicaron estar trabajando en organizaciones públicas y privadas con y sin fines de lucro (Programa Graduado de Psicología, 2022). Además, en una encuesta reciente que participaron 41 egresados del Área de P I/O, 15 (37%) de estos con el grado de PH.D. indicaron trabajar como profesores universitarios en Puerto Rico y Estados Unidos (García-Ramos, 2022). En el Anejo I, Tabla de Análisis de Mercado, se incluyen algunos puestos en los que pueden trabajar estos egresados. Los puestos incluyen: Consulting Psychologist, Industrial Psychologist, Industrial/Organizational Psychologist (I/O Psychologist), Management Consultant, Organizational Consultant, Organizational Development Consultant (OD Consultant), Organizational Psychologist, Research Scientist (Onetonline.org, 2022).

C. Modalidad de ofrecimiento

Maestría en Artes con especialidad en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Los cambios académicos propuestos no suponen modificación a la modalidad para su ofrecimiento. El programa se mantiene en la modalidad presencial en cumplimiento con la licencia que otorga la JIPs. Según esta licencia el programa debe ofrecer más del 50% de sus cursos en modalidad presencial.

Doctorado en Filosofía con especialidad en Psicología con Área de Énfasis en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Los cambios académicos propuestos no suponen modificación a la modalidad para su ofrecimiento. El programa se mantiene en la modalidad presencial en cumplimiento con la licencia que otorga la JIPs. Según esta licencia el programa debe ofrecer más del 50% de sus cursos en modalidad presencial.

D. Duración del programa y tiempo máximo para completar cada grado

El programa revisado se operacionalizará al inicio del semestre siguiente que se apruebe por las autoridades correspondientes.

Maestría en Artes con especialidad en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

En cumplimiento con la Certificación 95 (pág.13), el cambio académico propuesto en la maestría reduce los créditos de 44 a 30. La maestría está diseñada para completarse en o antes de cuatro (4) años o menos a partir de la fecha de admisión, para que un estudiante a tiempo completo cumpla con todos los requisitos del grado, según establecido en la Certificación 95 (p. 35) del Senado Académico (2019-2020). Esto representa ahorros a la institución, eficiencia y mejores servicios a los estudiantes. Los estudiantes de maestría a tarea parcial tendrán un tiempo máximo de cinco años para culminar los requisitos del grado, según dicha certificación.

Doctorado en Filosofía con especialidad en Psicología con Área de Énfasis en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Este doctorado está diseñado para ser completado en o antes de siete (7) años a partir de la fecha de admisión para que un estudiante a tiempo completo cumpla con todos los requisitos del grado, según establecido en la Certificación 95 (p. 36) del Senado Académico (2019-2020). Los estudiantes doctorales a tarea parcial tendrán un tiempo máximo de ocho años para culminar los requisitos del grado, según dicha certificación.

II. ACREDITACIÓN PROFESIONAL Y REQUERIMIENTOS PARA LA PRÁCTICA PROFESIONAL

A. Acreditación profesional

No aplica.

B. Requerimientos para la práctica profesional

La profesión de la Psicología está reglamentada por la Ley 96 del 4 de junio de 1983², “Ley para Reglamentar el Ejercicio de la Profesión de la Psicología en Puerto Rico”, según enmendada. A tenor con la misma, es requisito poseer una licencia expedida por la Junta Examinadora de Psicólogos de Puerto Rico. Para revalidar con el propósito de obtener dicha licencia se requiere una maestría o doctorado de una universidad acreditada. La Universidad de Puerto Rico cumple con la acreditación correspondiente por la *Middle States Commission on Higher Education*. El programa de Psicología que se propone cumple con lo requerido para tomar la reválida mencionada (véase Anejo VII).

III. JUSTIFICACIÓN Y PERTINENCIA DE LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS

Como resultado de un proceso de evaluación, la facultad del Área de P I/O culminamos un análisis y discusiones amplias y detalladas en talleres y reuniones durante varios años sobre los aspectos conceptuales, filosóficos, curriculares y profesionales de la maestría en P I/O y del PhD en Psicología. Tomamos en consideración las transformaciones en las ofertas curriculares de universidades de alto calibre a nivel mundial incluyendo Estados Unidos, Canadá, Europa y

² Ley 96 del 4 de junio de 1983, Ley para Reglamentar el Ejercicio de la Profesión de la Psicología en Puerto Rico. Disponible en: Lexjuris (2020) <http://www.lexjuris.com/lexmate/profesiones/lex103.htm>

América Latina. Recopilamos información general y específica de estos programas examinando descripciones detalladas cualitativas al igual que ordenamientos cuantitativos de programas académicos (“rankings”)³ de universidades tanto a nivel nacional e internacional. Ponderamos nuestros cambios comparando sistemáticamente los currículos en términos de creditaje, tiempo para terminar el grado, experiencia formativa, etc. (véase, por ejemplo, el Anejo I). Examinamos, además las tendencias y estándares de la calidad de la educación para psicólogos (en particular de la P I/O y la Psicología del Trabajo y las Organizaciones en Estados Unidos, la American Psychological Association and the Society for Industrial and Organizational Psychology), y Europa con estándares como EuroPsy: Standards and Quality in Education for Psychologists (Lunt et al., 2015). Nuestra propuesta para la revisión curricular del grado de Maestría reduce los créditos en cumplimiento con la Certificación 95 del Senado Académico, 2019-2020. A nivel doctoral, existe mayor diversidad en la cantidad de créditos requeridos entre los programas graduados en Puerto Rico, Estados Unidos y al nivel internacional. Los programas están estructurados de forma tal que sus estudiantes tienen más experiencias de investigación que nuestro programa actual. En nuestra propuesta hemos añadido como requisito un Prácticum de Investigación Avanzado al nivel doctoral.

Como parte del análisis realizado por el Área de P I/O, consideramos, el insumo ofrecido por los estudiantes mediante reuniones, cuestionarios y las evaluaciones hechas al Programa y al Área mediante el Plan de Avalúo del Aprendizaje Estudiantil. Obtuvimos además el insumo mediante encuestas a estudiantes egresados(as). Los estudiantes y egresados del programa, durante los últimos años, han destacado consistentemente la necesidad de una oferta curricular que incluya: más cursos de especialidad al nivel doctoral, mayor experiencia en investigaciones al nivel doctoral, mayor cantidad de experiencias prácticas en diversos escenarios y cursos atemperados a los desarrollos de la disciplina a nivel internacional (García-Ramos, 2022; Programa Graduado de Psicología, 2022).

Estos cambios curriculares propuestos aportarán a los estudiantes una formación actualizada y alineada con los desarrollos de la disciplina a nivel global. También, permitirá visibilizar las competencias adquiridas por los(as) estudiantes al obtener sus grados ya que en el nombre de los ofrecimientos se precisa el enfoque de la especialidad en la disciplina de estudio. Todo esto aumentará la posibilidad de empleo de los egresados/as en la medida en que dispondrán de mejores herramientas teóricas, investigativas, competencias de aplicación y técnicas ajustadas a la evolución de la psicología y los cambios sociales y las transformaciones actuales.

Nuestros egresados podrán aplicar los conocimientos sobre la psicología a los retos que enfrentan las personas trabajadoras y las organizaciones en el contexto laboral de la actualidad. Ambos cambios curriculares sustanciales propuestos están dirigidos a atemperar los programas existentes de MA en P I/O y del Ph.D. con especialidad en Psicología, a los nuevos desarrollos

³ National Research Council, Ranking of U.S. Psychology Ph.D. (2020) Disponible en: <https://www.socialpsychology.org/ggradoth.htm> y US News and World Report Rankings of Top 5 Industrial Organizational Psychology Graduate Programs. Disponible en: [Best Industrial and Organizational Psychology Graduate Programs - US News Rankings](#)

de la disciplina, específicamente en la PT/O. El cambio de nombre del grado académico refleja un abordaje a la PT/O desde una conceptualización más amplia y enriquecedora.

Históricamente en Estados Unidos y Puerto Rico, entre otros países, se ha utilizado el término “Psicología Industrial” para referirse a lo que actualmente se le conoce en otras regiones, como Europa a la Psicología del Trabajo y la Psicología de los Recursos Humanos (también llamada Psicología de Personal). En otras regiones, que incluyen países de América Latina, se refieren a la P I/O como Psicología Organizacional y del Trabajo (Borges et al., 2018; Malvessi, 2016; Rentería et al., 2020). Desde la Psicología del Trabajo se propone estudiar a las personas en contextos de trabajo diversos, sus procesos psicológicos y comportamientos integrando este campo y disciplinas relacionadas. Se desarrollan investigaciones para comprender el quehacer individual, organizacional y social de las personas trabajadoras. Además, se analiza el contexto social e histórico cultural en el cual se realiza el trabajo y los factores que afectan a la persona trabajadora.

Desde la Psicología de las Organizaciones se examina, cómo la organización se desarrolla y cuáles son los factores que inciden en la relación persona-organización y la sostenibilidad de la organización. Se conceptualiza a la organización como un sistema que a su vez está influenciado por factores externos de la sociedad (por ejemplo, transformaciones tecnológicas, socioeconómicas, demográficas, culturales, entre otras). Se diseñan intervenciones, lideran transformaciones y apoyan que se generen cambios, sobre las formas que las personas laboran, organizan y se relacionan con el trabajo (Ones et al., 2018b, Society for Industrial Organizational Psychology, 2021).

En resumen, la P I/O actualmente constituye una de las especialidades del Programa Graduado de Psicología, dentro de la cual se pueden identificar algunas áreas de estudio que suelen reflejarse en los proyectos de investigación de su facultad, estudiantes de tesis y/o maestría y en las revistas profesionales. Estas pueden dividirse fundamentalmente en dos grupos: 1) la aplicación del conocimiento psicológico, histórico y social al ámbito del trabajo (Psicología del Trabajo), 2) y las aplicaciones del conocimiento psicológico al ámbito macrosocial de las organizaciones (Psicología de las Organizaciones).

Los ofrecimientos del Programa Graduado de P I/O han permitido a un gran número de estudiantes aspirar a la Maestría en Artes, al Doctorado en Filosofía o a ambos grados. Aunque la mayor parte de los estudiantes de las otras especialidades o áreas de énfasis culminan sus estudios con el doctorado, el caso de la P I/O ha sido diferente. Las organizaciones privadas y públicas del País, al reclutar a una gran proporción de egresados, les han requerido solamente la maestría para ejercer la profesión.

Desde hace varios años, la facultad del Área de P I/O comenzó un proceso de evaluación al programa, luego de intensos diálogos académicos, de profundas reflexiones y de ricos intercambios con estudiantes actuales y egresados. Aunque el proceso ha producido una gran cantidad de ideas productivas, una de las conclusiones ha sido la confirmación de que, en el contexto contemporáneo de Puerto Rico la preparación académica de mayor demanda de psicólogos/as en el área conocida como P I/O, continúa siendo el grado de maestría, mientras se continúe permitiendo revalidar con este grado. Sin embargo, ha ido incrementando el interés en

los estudiantes que deciden completar el grado doctoral para trabajar en escenarios académicos, la consultoría y en organizaciones públicas y privadas (García-Ramos, 2022).

Uno de los elementos importantes a tomar en cuenta está vinculado a la reducción del tiempo de culminación del grado, de sobre seis años, que, bajo el currículo actual le estaba tomando a nuestros egresados (previo a las Certificaciones 38 y 95); con el agravante de que, en efecto, algunos estudiantes no lo completan o se tardan más tiempo porque son reclutados para empleo antes de culminar el grado. Es evidente que, en términos pragmáticos, esa inversión de tiempo, energía y dinero no es costo-efectiva.

Resumen de Cambios Propuestos para el Nivel de Maestría. Tomando en consideración los planteamientos anteriores, la facultad de P I/O revisó el currículo actual del nivel de la Maestría. Entre los cambios propuestos se destacan los siguientes: 1) La reducción en los créditos requeridos de cuarenta y cuatro (44) a treinta (30) créditos; 2) El ofrecimiento a los estudiantes de la alternativa de completar un Proyecto *Capstone* y la eliminación de la tesis. Estos cambios tienen la intención de disminuir el tiempo que le tomará a los/as estudiantes matriculados a tiempo completo culminar sus grados de maestría. Esto, a su vez, le permitirá a la facultad admitir y atender una mayor cantidad de estudiantes anualmente para el nivel de maestría y doctorado.

Resumen de Cambios Propuestos para el Nivel Doctoral. En otro renglón la facultad del Área también acordó realizar cambios al grado doctoral. El cambio más importante es que bajo esta revisión curricular se reconocerá oficialmente el Área de Énfasis en Psicología del Trabajo y las Organizaciones - del Ph.D. en Psicología y así se reflejará en una anotación en la transcripción de créditos de los egresados. En segundo lugar, se decidió aumentar las exigencias en la selección de estudiantes doctorales. Los estudiantes que aspiren al grado doctoral poseerán el grado de maestría de nuestro Programa o su equivalente en otros programas académicos. En cuanto a la experiencia curricular, aunque el total de créditos para obtener el grado doctoral (incluyendo la sumatoria de los créditos de maestría y de doctorado) continuará siendo de 80 créditos, se han acordado los siguientes cambios curriculares: 1) Con la intención de darle mayor énfasis a la investigación, se añade al nivel doctoral un requisito de Prácticum de investigación Avanzado en Psicología del Trabajo y las Organizaciones ; 2) Además del requisito de Práctica (PSIC 6201) existente en el nivel de la maestría, se añaden dos cursos requisitos doctorales (6 créditos en total) de: Prácticum Avanzado en Psicología del Trabajo (PSIC 8XXX) y Prácticum Avanzado en Psicología de las Organizaciones (PSIC 8XXX). Cada curso de práctica requiere al/la estudiante ciento veinticinco (125) horas al semestre; 3) Los estudiantes tendrán que aprobar como requisito dos (2) cursos (equivalentes a un total de 6 créditos) en el Área de Énfasis de PT/O a nivel 8XXX, para profundizar en la investigación teórica, aplicada y en el desarrollo de competencias profesionales. Se proponen diez (10) cursos de los cuales el/la estudiante debe aprobar dos. La mayor parte de estos diez (10) cursos han sido ofrecidos durante años por profesores del Área de P I/O (Véase Anejo IV); 4) Los estudiantes tomarán cuatro (4) electivas libres para un total de doce (12) créditos; 5) Se revisó el curso medular de Estadísticas y Diseños Metodológicos Avanzados y se propuso el de Estadística Multivariada y Diseños Metodológicos Avanzados para asegurar que cuente con un código del nivel 8XXX; 6) Se añadió el requisito de completar un curso de 2 créditos en Temas Contemporáneos en la PT/O.

Al integrar los conocimientos de la PT/O (Ones et al., 2018a; Ones et al., 2018b) en un solo programa aseguramos de que nuestros estudiantes desarrollan conocimientos y

competencias en el estudio y la práctica del ámbito micro y macrosocial del trabajo y las organizaciones y la interrelación intra y entre organizaciones, de acuerdo con la disciplina a nivel global (Malvezzi, 2016). El Área se ha nutrido de información y referencias sobre la Psicología del Trabajo y las Organizaciones en diversas partes del mundo; incluyendo América del Norte (Zickar & Austin, 2018), Europa (Galarza, 2019; Lunt et al., 2015; Roe, 2018), América Latina (Borges et al., 2018; Feitosa et al., 2018, García-Ramos et al., 2018; Rentería et al., 2020), Oceanía (Hesketh et al., 2018), Oriente Medio (Bayazit et al., 2018), Asia (Chuang et al., 2018), África (De Kock, 2018) y Puerto Rico (García-Ramos et al., 2013; 2014; 2018; Santiago-Estrada, 2013; 2015). También de algunas fuentes y artículos más citados en la disciplina (Aguinis et al., 2017) y de conversaciones con profesores y conferenciantes visitantes de Estados Unidos, América Latina, Puerto Rico y Europa, incluyendo profesores del Programa *Erasmus Mundus Work Organizational and Personnel Psychology Program* de Europa, la Red Iberoamericana de Psicología Organizacional y del Trabajo (RIPOT) y del Instituto TAOS.

Por último y como producto del proceso de evaluación del programa, la facultad del Área de P I/O, se planteó la opción de un cambio del nombre con el que tradicionalmente se conoce a la disciplina. Dicho tema se ha debatido en universidades de los Estados Unidos (SIOP, 2009) y Puerto Rico (García-Ramos, 2015; García-Ramos et al., 2013; 2014; 2015; Santiago-Estrada, 2013; 2015). En el caso de las universidades de Europa (Galarza, 2019; Lunt et al., 2015; Roe, 2018), América Latina (Borges et al., 2018; Feitosa et al., 2018, García-Ramos et al., 2019; Rentería et al., 2020), ha trascendido de forma tal que, muchas no usan el apelativo "Psicología Industrial Organizacional". La controversia gira principalmente en torno al del término "industrial", que se vincula a contextos histórico-sociales de procesos de industrialización en los siglos XIX y XX; cuando la mayor proporción de actividad laboral se realizaba en contextos de empleo fabriles (García-Ramos, 2015; García-Ramos et al., 2013). Dicha realidad no corresponde al presente. El reglón de servicio constituye el área de mayor actividad laboral, en la llamada "era del trabajador conocedor" (*knowledge worker*) (Patalas-Maliszewska, 2013). Se tomaron en consideración los nombres que se utilizan para referirse a nuestra disciplina en diversas partes del mundo, como América del Norte (Zickar & Austin, 2018), Europa (Galarza, 2019; Lunt et al., 2015; Roe, 2018), América Latina (Borges et al., 2018; Feitosa et al., 2018, García-Ramos et al., 2018; Rentería et al., 2020), Oceanía (Hesketh et al., 2018), Oriente Medio (Bayazit et al., 2018), Asia (Chuang et al., 2018) y África (De Kock, 2018).

Por tal motivo, y por los cambios experimentados por la disciplina a nivel global, la facultad ha decidido sustituir el nombre de la especialidad del programa de maestría, por uno más abarcador y compatible con nuestra realidad contemporánea. Proponemos que esta especialidad de maestría, así como el Área de énfasis para el Ph.D. en Psicología, se denominen "Psicología del Trabajo y las Organizaciones". En inglés esta nueva denominación es conocida como *Work and Organizational Psychology*, aunque en algunos países es también conocida como *Work, Organizational and Personnel Psychology* (Galarza, 2019). El cambio de nombre también convertirá la especialidad a nivel de la maestría y al área de énfasis del Ph.D. en Psicología en el único programa en Puerto Rico con este nuevo nombre de Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

Por las razones antes esbozadas, proponemos este cambio académico en la especialidad para el grado de Maestría en Artes con especialidad en Psicología del Trabajo y las

Organizaciones. Proponemos además la creación del Área de Énfasis en Psicología del Trabajo y las Organizaciones bajo el PhD en Psicología. El cambio al programa de maestría permitirá a los estudiantes reducir el tiempo para completar el grado de maestría (*time to degree*) al disminuir los créditos requeridos de 44 a 30 en cumplimiento con las certificaciones institucionales aplicables (por ejemplo, la Certificación 95 del Senado Académico, 2019-2020) y eliminar la tesis. Esta reducción se logra mediante la propuesta de eliminar algunos cursos cuyo contenido se ha integrado a otros de la especialidad y moviendo requisitos del nivel de maestría al nivel doctoral. El reconocimiento del área de énfasis en el nivel doctoral aumentará la posibilidad de empleo de los/as egresados/as de este programa en la medida en que quedará consignada como una anotación en la transcripción de créditos u otra certificación pertinente emitida de manera oficial por la Oficina del Registrador. La propuesta de cambio académico a nivel doctoral permitirá trabajar cursos específicos de prácticum de investigación, prácticas avanzadas, del área de énfasis, además de cursos electivos. En resumen, la propuesta de cambio académico de la maestría y del doctorado asegurará el desarrollo de las competencias idóneas para cada nivel dentro del marco de una reducción de créditos para la maestría a 30 créditos y manteniendo la misma cantidad de 80 créditos para el grado doctoral. Para ambos niveles, el cambio académico propuesto parte de un perfil de competencias y un perfil del egresado específico.

IV. RELACIÓN DE LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS CON LA MISIÓN Y EL PLAN ESTRATÉGICO VIGENTE DE LA UPR Y LA UNIDAD

A. Relación con la misión y el Plan Estratégico de la UPR y de la unidad

Maestría en Artes con especialidad en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

El cambio académico de la Maestría en Artes con especialidad en Psicología del Trabajo y las Organizaciones guarda estrecha relación con la misión y el Plan Estratégico de la Universidad de Puerto Rico, del Recinto de Río Piedras (UPR-RP) y con el Plan de Desarrollo del Departamento de Psicología. Desde su inicio en el 1966, la Maestría en Psicología se ofrece en cuatro áreas de especialidad: académica investigativa, social comunitaria, industrial organizacional y clínica. El compromiso fue, y sigue siendo, el desarrollo académico del conocimiento en la psicología y la capacidad para ofrecer servicios a la comunidad.

Este compromiso es consistente con la misión de la Universidad de Puerto Rico, según declarada en el Artículo 2(a) 1 de la ley Número 1 del 20 de enero de 1966, según enmendada. La misión de la Universidad de Puerto Rico es transmitir y aumentar el conocimiento a través de las ciencias y artes ubicándola al servicio de la comunidad a través de las acciones de sus profesores, investigadores, estudiantes y graduados (Ley de la Universidad, 1966). El Plan Estratégico del Recinto de Río Piedras, Compromiso 2023⁴, especifica el compromiso con la investigación y el desarrollo de programas graduados a través del Recinto. A tono con esto, el currículo de la Maestría en PT/O y el reconocimiento del Área de Énfasis en PT/O del Programa Doctoral (Ph.D.) en Psicología fortalece la formación de los estudiantes graduados de psicología

⁴ Certificación Núm. 79 (2017-2018) del Senado Académico, Plan Estratégico del Recinto de Río Piedras, Compromiso 2018-2023.

en temas de gran pertinencia para la psicología aplicada a nivel global, proponiendo el aprendizaje y desarrollo de destrezas, conocimientos y competencias alineados con nuevos desarrollos en la disciplina.

El Plan de Desarrollo del Departamento de Psicología vigente (2018-2023), está en consonancia con el Plan de Desarrollo de la Facultad de Ciencias Sociales (2019-2023), el cual está alineado con el Plan Estratégico del Recinto, Compromiso 2018-2023. El Plan del Departamento fomenta “Fortalecer la creación de conocimiento innovador” a través de la investigación y la actividad creativa en la Facultad de Ciencias Sociales. Además, está alineado con la meta de la Facultad centrada en renovar su oferta académica y con los objetivos 2.2.1 y 2.2.2 del Plan del Departamento dirigidos a “mantener un proceso continuo de revisión curricular que satisfaga los estándares de la profesión” y a “realizar una revisión curricular que satisfaga los estándares de las agencias acreditadoras locales e internacionales cuando así lo amerite”.

Doctorado en Filosofía en Psicología con Área de Énfasis en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

El reconocimiento del Área de Énfasis en Psicología del Trabajo y las Organizaciones guarda estrecha relación con la misión y el Plan Estratégico de la Universidad de Puerto Rico (UPR) y con el Plan de Desarrollo del Departamento de Psicología vigente. Desde su origen en 1986, el grado doctoral en Filosofía con especialidad en Psicología complementa la Maestría (desarrollada en el 1966) en Psicología que se ofrece en cuatro áreas de especialidad: académica investigativa, social comunitaria, industrial organizacional y clínica. El compromiso fue, y sigue siendo, el desarrollo académico del conocimiento en la psicología y la aplicación del conocimiento en la práctica de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones en Puerto Rico y en diversos escenarios laborales u organizacionales.

Este compromiso es consistente con la misión de la Universidad de Puerto Rico, según declarada en el Artículo 2(a) 1 de la ley Número 1 del 20 de enero de 1966, según enmendada. La misión de la Universidad de Puerto Rico es transmitir y aumentar el conocimiento a través de las ciencias y artes ubicándola al servicio de la comunidad a través de las acciones de sus profesores, investigadores, estudiantes y graduados (Ley de la Universidad, 1966). El Plan Estratégico del Recinto de Río Piedras, Compromiso 2023⁵, especifica el compromiso con la investigación y el desarrollo de programas graduados a través del Recinto. A tono con esto, el currículo del Área de Énfasis en Psicología del Trabajo y las Organizaciones amplía la formación de los estudiantes graduados de psicología en temas de gran pertinencia para la psicología del trabajo y las organizaciones en y fuera de Puerto Rico; aumentando los requisitos de investigación, proponiendo el aprendizaje y desarrollo y el fortalecimiento de competencias y conocimientos alineados con los desarrollos de la disciplina a nivel global.

Una vez sea aprobado, este doctorado se destaca al contener esta área de énfasis en, Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Esta es la única área de énfasis doctoral en PT/O que se ofrece en los diversos programas graduados de psicología en todo Puerto Rico. Los/as egresados/as del PhD con especialidad en Psicología con Área de Énfasis en Psicología del

⁵ Certificación Núm. 79 (2017-2018) del Senado Académico, Plan Estratégico del Recinto de Río Piedras, Compromiso 2018-2023.

Trabajo y las Organizaciones estarán capacitados/as para desempeñarse en cuatro áreas principales: 1) la academia, 2) la investigación sobre la psicología del trabajo y las organizaciones, 3) la consultoría organizacional y 4) la práctica de este campo en una variedad de escenarios. Estos incluyen: asesoramiento independiente, empresas de consultoría, departamentos de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional en organizaciones con o sin fines de lucro, organizaciones gubernamentales, centros de investigación, instituciones académicas, entre otros.

El Plan de Desarrollo del Departamento de Psicología, es cónsono con el Plan de Desarrollo de la Facultad de Ciencias Sociales (2019-2023), el cual está alineado con el Plan Estratégico del Recinto, Compromiso 2018-2023. El Plan del Departamento fomenta “Fortalecer la creación de conocimiento innovador a través de la investigación y la actividad creativa en la Facultad de Ciencias Sociales. Además, está alineado con la meta de la Facultad centrada en renovar su oferta académica y con los objetivos 2.2.1 y 2.2.2 del Plan del Departamento dirigidos a “mantener un proceso continuo de revisión curricular que satisfaga los estándares de la profesión” y a “realizar una revisión curricular que satisfaga los estándares de las agencias acreditadoras locales e internacionales cuando así lo amerite”.

B. Relación con la oferta académica vigente dentro y fuera de la UPR (Anejo I)

Maestría en Artes con especialidad en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

El cambio curricular propuesto a la Maestría en Artes con especialidad en PT/O, es único en el Sistema de la UPR y bajo este nombre será el único en Puerto Rico a la fecha de esta propuesta. Esta maestría permitirá hacer una aportación única a los ofrecimientos académicos en Puerto Rico y posicionarnos entre las instituciones internacionales de prestigio dedicadas a la investigación y el desarrollo de la psicología del trabajo y las organizaciones desde una perspectiva más amplia y enriquecedora que la perspectiva tradicional de la P I/O (Véase Anejo I). Nuestra especialidad en la UPR ha sido reconocida internacionalmente al participar como Partner Internacional (*Full Partner*) del Erasmus Mundus *Work Organizational and Personnel Psychology* (WOP-P) Program de Europa, con el cual tenemos acuerdos de intercambio de profesores y estudiantes con cuatro universidades europeas (Universidad de Valencia, Universidad de Barcelona, Universidad de Coimbra en Portugal y la *Alma Mater Studiorum Universitá di Bologna* en Italia) desde el 2017. Los profesores reciben una subvención (‘grant’) de una cantidad fija que cubre el pasaje y estadía de dos semanas. Mientras los estudiantes reciben una beca que incluye exención de matrícula (véase XII, Servicios al estudiante, B. Ayudas económicas).

En el programa Erasmus Mundus participan solo seis universidades en las Américas (Brasil, Canadá, tres universidades de Estados Unidos y el de la Universidad de Puerto Rico (UPR), que forman parte del Consorcio Erasmus Mundus WOP-P. El área de Psicología Industrial Organizacional ha sido parte del Consorcio desde su segundo ciclo en el año 2017-2021 y la Comunidad Europea ha concedido un *grant* al Consorcio para un tercer ciclo para los años académicos 2021-2026. El convenio UPR-Erasmus Mundus WOP-P ha sido firmado por la UPR y las cuatro universidades europeas del Consorcio Erasmus Mundus WOP-P para el ciclo

2021-2026. La calidad de nuestro programa reconocida internacionalmente se mantendrá y fortalecerá mediante las revisiones de cambio académico de la Maestría en Psicología del Trabajo y las Organizaciones, y mediante el reconocimiento del Área de Énfasis en el Doctorado (Ph.D.).

Doctorado en Filosofía con especialidad en Psicología con Área de énfasis en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

El Área de Énfasis en PT/O, propuesta bajo el PhD con especialidad en Psicología existente, es único en el Sistema de la UPR. Para mantener y fortalecer la competitividad del programa doctoral a nivel local, nacional e internacional, la propuesta de cambio académico asegura que esté atemperado a los desarrollos continuos en el campo de la PT/O. Este cambio se ha enfocado en asegurar y fortalecer el desarrollo de competencias de investigación, análisis, planificación en intervenciones de la PT/O en la práctica en alineamiento con el modelo científico-profesional.

V. MARCO CONCEPTUAL

A. Misión

La misión del Programa Graduado de Psicología de la UPR, Recinto de Río Piedras (UPR-RP), es desarrollar psicólogos competentes que son pensadores críticos y que dominan las competencias requeridas en sus respectivas áreas de práctica y de investigación. Tiene como objetivo desarrollar psicólogos sensitivos que son respetuosos de las diferencias individuales y conocedores de los roles que juegan la cultura, el contexto y los factores individuales en el desarrollo del comportamiento humano, y los conocimientos e intervenciones de cada área de especialidad para promover cambios individuales y sociales. Además, tiene como objetivo desarrollar profesionales de la psicología que valoren el pluralismo, la diversidad y el trabajo interdisciplinario.

Maestría en Artes en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

La misión actual de la maestría es desarrollar psicólogos industriales organizacionales con conocimientos teóricos y competencias profesionales para demostrar la identificación, medición, análisis, intervención y avalúo de la efectividad en la aplicación de la psicología, a escenarios de trabajo y organizaciones.

La misión propuesta de la maestría es desarrollar psicólogos del trabajo y las organizaciones con conocimientos teóricos y competencias profesionales para demostrar la identificación, medición, análisis, intervención y avalúo de la efectividad en la aplicación de la psicología, a escenarios de trabajo y organizaciones. Incluye el análisis de los escenarios laborales contemporáneos para comprender los contextos históricos, sociales y económicos donde están ancladas las organizaciones.

Doctorado en Filosofía en Psicología con Área de Énfasis en Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

La misión actual del Ph.D. con especialidad en Psicología es contribuir a la sociedad mediante la formación integral de profesionales para la construcción de modos de entender y atender los retos sociales, conceptos teóricos y quehaceres, para el desarrollo de interrogantes y conocimientos y su divulgación.

La misión del Área de Énfasis en PT/O del Doctorado es desarrollar psicólogos del trabajo y las organizaciones expertos con conocimientos teóricos, de investigación, de la especialidad y competencias profesionales necesarias para generar y aplicar nuevos conocimientos de la psicología en el trabajo y las organizaciones. Estas competencias incluyen la adquisición de destrezas que permitan medir, analizar, intervenir y evaluar la aplicación de la psicología en diversos escenarios de trabajo y organizaciones en un contexto socioeconómico complejo, interconectado y globalizado.

B. Metas y Objetivos

Maestría en Artes con especialidad en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Metas	Objetivos
<p>Meta 1 Formar psicólogos del trabajo, y de las organizaciones competentes, con los conocimientos y destrezas profesionales que le permitan aplicar conocimiento actualizado sobre la profesión en una diversidad de escenarios y organizaciones.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demostrar conocimiento de la teoría y de la evidencia empírica actualizada en la PT/O. 2. Demostrar competencias para desarrollar e implantar un proceso completo de intervención (dirigido a mejorar comportamientos, procesos psicosociales, procesos de trabajo y diversas situaciones) de la PT/O. El proceso de intervención incluye la planificación, diseño, aplicación y evaluación. Estará basado en las teorías, prácticas y evidencias científicas del cuerpo de conocimiento de la disciplina y de otras disciplinas de forma consistente con los lineamientos éticos y profesionales.
<p>Meta 2 Formar psicólogos del Trabajo y las Organizaciones con competencias fundamentales en investigación.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluar los debates epistemológicos y metodológicos de la investigación psicológica y en la literatura de la PT/O. 2. Distinguir los métodos de investigación cualitativos, cuantitativos y mixtos en el campo de la psicología, incluyendo los utilizados en la literatura de la PT/O. 3. Aplicar estadísticas descriptivas e inferenciales en la realización de proyectos de investigación o proyectos prácticos. 4. Examinar y aplicar los aspectos éticos de la investigación en la psicología.

<p>Meta 3 Formar psicólogos con conocimiento de investigación en PT/O.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar las competencias de investigación para producir nuevas aportaciones a la práctica de la PT/O. 2. Desarrollar un proyecto de investigación aplicada relacionado a la PT/O (Capstone).
<p>Meta 4 Formar psicólogos/as con sensibilidad cultural, conciencia ética y respeto por la diversidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reflexionar críticamente sobre las dimensiones éticas del conocimiento producido en su campo de estudio, específicamente en PT/O. 2. Aplicar los principios éticos en todos los aspectos de la teoría, la práctica y la investigación psicológica. 3. Reconocer la diversidad e integrar la interdisciplinariedad en las aportaciones en la investigación y la práctica de la PT/O. 4. Respetar la diversidad cultural y las diferencias individuales.

Doctorado en Filosofía con especialidad en Psicología con Área de Énfasis en la Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Las metas y objetivos del Área de Énfasis en PT/O responden al desarrollo de la Psicología como ciencia y como profesión con un énfasis en la producción de conocimiento y su aplicación al contexto del trabajo y de las organizaciones.

Metas	Objetivos
<p>Meta 1 Formar psicólogos del trabajo y las organizaciones con los conocimientos y competencias profesionales que le permitan aplicar conocimiento actualizado sobre la profesión en una diversidad de organizaciones y que sean capaces de liderar y colaborar en proyectos de intervención de mayor complejidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demostrar conocimiento de la teoría y de la evidencia empírica actualizada en los fundamentos de la Psicología. 2. Demostrar conocimiento de la teoría y de la evidencia empírica actualizada en la PT/O. 3. Demostrar competencias para desarrollar e implantar un proceso completo de intervención (dirigido a mejorar comportamientos, procesos psicosociales, procesos de trabajo y diversas situaciones) de la PT/O. El proceso de intervención incluye su planificación, diseño, aplicación y evaluación y estará basado en las teorías, prácticas y evidencias científicas del cuerpo de conocimiento de la disciplina y de otras disciplinas de forma consistente con los lineamientos éticos y profesionales.
<p>Meta 2 Formar Psicólogos del Trabajo y las Organizaciones con destrezas avanzadas en el</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluar críticamente los debates epistemológicos e investigativos actuales en la PT/O. 2. Analizar críticamente las teorías e investigaciones en el campo de la PT/O.

desarrollo de investigaciones teóricas y aplicadas sobre el trabajo y las organizaciones.	<ol style="list-style-type: none"> 3. Distinguir entre los diversos métodos y técnicas que se utilizan en la literatura teórica, empírica y aplicada de la PT/O. 4. Producir investigaciones originales en PT/O de calidad publicable. 5. Divulgar investigaciones o trabajos profesionales en PT/O en congresos nacionales y/o internacionales.
Meta 3 Formar psicólogos/as con sensibilidad cultural, conciencia ética, respeto por la diversidad y conocimiento de los aspectos profesionales y legales de la psicología y de la reglamentación laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar los principios éticos en todos los aspectos de la teoría, la práctica y la investigación psicológica. 2. Reflexionar críticamente sobre los aspectos profesionales y legales de la PT/O y su impacto en el contexto del trabajo y las organizaciones. 3. Respetarán la diversidad individual considerando las diferencias individuales en la investigación y la práctica.
Meta 4 Formar psicólogos/as del trabajo y de las organizaciones para ser competentes en consultoría interna o externa y la creación de ambientes de aprendizaje.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicarán conocimientos en el área de la PT/O en proyectos prácticos avanzados de consultoría interna o externa o de creación de ambientes de aprendizaje.

C. Filosofía Educativa

Maestría en Artes con especialidad en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

La Maestría en Artes con especialidad en PT/O se basa en el modelo científico-profesional y además fomenta varios principios que nutren la filosofía educativa del Programa Graduado de Psicología. A continuación, se presentan los principios que componen la filosofía educativa de la maestría a partir de sus dimensiones ontológica, epistemológica y axiológica.

Ontológica

1. Sensibilidad ética considerando las diferencias individuales, ocupacionales, socioeconómicas, organizacionales, étnicas y culturales.
2. Respeto por la diversidad en todos los ámbitos (ej., racial, de género, ocupacional, cultural, religiosa, etaria).
3. Compromiso con la promoción de la inclusión, balanceando una variedad de perspectivas.

Epistemológica

1. Concepción del ser humano como una totalidad biopsicosocial compleja, activa y dinámica que nace y se desarrolla en contextos socioculturales específicos a los cuales

responde, modifica y transforma. Su estudio supone la importancia del contexto al momento de su análisis.

2. Consideración de la Psicología como una ciencia social en sus aspectos teóricos, investigativos y aplicados.
3. Reconocimiento que la psicología como disciplina se informa y dialoga con otras disciplinas subrayando la relevancia e importancia de la transdisciplinariedad.
4. Consideración del desarrollo del conocimiento y de la responsabilidad social como elementos fundamentales para la transformación de la realidad.
5. Producción de conocimiento que potencie nuevas interrogantes y conocimientos a tono con las realidades epistemológicas cambiantes y con los adelantos en la investigación psicológica y en el área de especialidad en congruencia con el modelo científico-profesional.
6. Fomentar el diálogo creador y el análisis crítico en un ambiente de libertad académica.

Axiológica

1. Desarrollo de potencialidades y recursos hacia su autorrealización individual, grupal y organizacional.
2. Establecimiento de relaciones genuinas con los demás.
3. Promoción de cambios sociales prestando particular atención a las transformaciones relacionadas al contexto del trabajo y de las organizaciones.

Doctorado en Filosofía con especialidad en Psicología con Área de énfasis en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

La PT/O se basa en el modelo científico-profesional y además fomenta varios principios que nutren la filosofía educativa del Programa Graduado de Psicología. A continuación, se presentan los principios que componen la filosofía educativa del Ph.D. en Psicología en el Área de énfasis en Psicología del Trabajo y las a partir de sus dimensiones ontológica, epistemológica y axiológica.

Ontológica

1. Sensibilidad ética considerando las diferencias individuales, ocupacionales, socioeconómicas, organizacionales, étnicas y culturales.
2. Respeto por la diversidad en todos los ámbitos (ej., racial, de género, ocupacional, cultural, religiosa, etaria).
3. Compromiso con la promoción de la inclusión, balanceando una variedad de perspectivas.

Epistemológica

1. Concepción del ser humano como una totalidad biopsicosocial compleja, activa y dinámica que nace y se desarrolla en contextos socioculturales específicos a los cuales responde, modifica y transforma. Su estudio supone la importancia del contexto al momento de su análisis.
2. Consideración de la Psicología como una ciencia social en sus aspectos teóricos, investigativos y aplicados.

3. Reconocimiento que la psicología como disciplina se informa y dialoga con otras disciplinas subrayando la relevancia e importancia de la transdisciplinariedad.
4. Consideración del desarrollo del conocimiento y de la responsabilidad social como elementos fundamentales para la transformación de la realidad.
5. Producción de conocimiento que potencie nuevas interrogantes y conocimientos a tono con las realidades epistemológicas cambiantes y con los adelantos en la investigación psicológica y en el área de especialidad en congruencia con el modelo científico-profesional.
6. Fomentar el diálogo creador y el análisis crítico en un ambiente de libertad académica.

Axiológica

1. Desarrollo de potencialidades y recursos hacia su autorrealización individual, grupal y organizacional.
Establecimiento de relaciones genuinas con los demás.
2. Promoción de cambios sociales prestando particular atención a las transformaciones relacionados al contexto del trabajo y de las organizaciones.

D. Coherencia y suficiencia

Maestría en Artes con especialidad en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

La coherencia y suficiencia del marco conceptual propuesto tiene como fundamento un modelo educativo activo y participativo que considera la integración del conocimiento actualizado en la disciplina basado en el modelo científico-profesional. En la sección B (Metas y objetivos), por ejemplo, los objetivos 1 y 2 de la meta 1 están dirigidos a demostrar conocimiento de la teoría y de la evidencia empírica actualizada en los fundamentos de la Psicología y en la PT/O). Además, en la sección C (Filosofía educativa) en el punto 5 de la dimensión epistemológica se integra este modelo en la producción de conocimiento, de modo que potencie nuevas interrogantes y conocimientos a tono con las realidades epistemológicas cambiantes y con los adelantos en la investigación psicológica y en el área de especialidad en congruencia con el modelo científico-profesional.

Doctorado en Filosofía con especialidad en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

La coherencia y suficiencia del marco conceptual propuesto tiene como fundamento un modelo educativo activo y participativo que considera la integración del conocimiento actualizado en la disciplina basado en el modelo científico-profesional. En este se fortalece el desarrollo del estudiante en la profesión y la investigación. En la sección C (Filosofía educativa) el punto 5 de la dimensión epistemológica integra este modelo en la producción de conocimiento, de modo que potencie nuevas interrogantes y conocimientos a tono con las realidades epistemológicas cambiantes y con los adelantos en la investigación psicológica y en el área de especialidad.

E. Perfil de las Competencias del Egresado⁶

Perfil de las competencias esperadas del egresado de Maestría en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Se concibe al estudiante de maestría como una persona que, además de poseer los conocimientos teóricos en las áreas temáticas que identificamos como fundamentales para este grado, demuestra competencias de aplicación en las áreas que más adelante se especifican. Esto significa que, al obtener el grado de maestría, el egresado podrá hacer aportaciones específicas con relativa poca supervisión (y eventualmente sin ninguna), en las áreas indicadas. Sin embargo, aunque su desarrollo educativo le permitirá iniciar y dirigir proyectos que impliquen la aplicación de conocimientos en las áreas señaladas, se espera que de forma concurrente los estudiantes de maestría desarrollen las competencias presentadas a continuación.

Al finalizar el grado de Maestría, se espera que el egresado de la Maestría en Artes con especialidad en PT/O demuestre dominio en las siguientes competencias:

1. Conocimiento actualizado básico de la disciplina específicamente en PT/O.
2. Análisis crítico del conocimiento producido en la disciplina, específicamente en las áreas de PT/O.
3. Independencia de criterio, creatividad e iniciativa aplicados a la PT/O.
4. Integración de teorías y códigos de éticos al quehacer profesional e investigativo de la PT/O.
5. Sensibilidad ética considerando las diferencias entre los humanos a partir de consideraciones de los procesos de trabajo y las diversidades asociadas a los escenarios laborales y organizacionales.
6. Responsabilidad social en su práctica profesional aplicada a la PT/O.
7. Uso de la tecnología en su quehacer profesional e investigativo aplicada a la PT/O.
8. Liderazgo que contribuyan a transformaciones individuales y colectivas aplicadas a contextos de la PT/O.
9. Acciones colaborativas mediante el trabajo en equipo multidisciplinario o interdisciplinario aplicado a PT/O.
10. Aprendizaje autónomo y continuo en la PT/O.
11. Compromiso con la protección y el enriquecimiento de los patrimonios naturales y culturales en general y aplicados a la PT/O.
12. Respeto de los derechos humanos mediante acciones de inclusión social y compromiso con la diversidad en particular en escenarios de la PT/O.

Doctorado en Filosofía con especialidad en Psicología con Área de Énfasis en PT/O

Se espera que el/la egresado/a del PhD con especialidad en Psicología con Área de Énfasis en PT/O demuestre dominio en las siguientes competencias:

⁶ Este perfil está alineado con la Certificación 104 del 2016-17 perfil egresado GRAD UPRRP.

1. Contenido actualizado de la disciplina específicamente en PT/O.
2. Sensibilidad ética considerando las diferencias entre los humanos a partir de consideraciones de los procesos del trabajo y las diversidades de los escenarios laborales y organizacionales.
3. Responsabilidad social aplicada a su práctica profesional en los contextos de trabajo de la PT/O.
4. Análisis crítico de los saberes producidos en la disciplina considerando la importancia de la interdisciplinariedad en la PT/O.
5. Redacción de propuestas para la investigación desde el ámbito de la PT/O.
6. Investigación teórica y aplicada en la PT/O.
7. Uso de ético de la tecnología en su quehacer profesional e investigativo en la PT/O.
8. Trabajo en equipo desde acercamientos inter y transdisciplinarios en los que se trabaje el énfasis en la PT/O.
9. Manejo de la información de forma crítica, efectiva y ética en la PT/O.
10. Consultoría en áreas de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.
10. Evaluación en diversas áreas de la PT/O.
11. Liderazgo que contribuya a transformaciones individuales y colectivas.
12. Aprendizaje autónomo y continuo, aplicado en contextos de trabajo de la PT/O.
13. Capacidad de colaborar mediante el trabajo en equipo multidisciplinario o interdisciplinario en el ámbito de la PT/O.
14. Compromiso con la protección y el enriquecimiento de los patrimonios naturales y culturales en general y ámbitos aplicados a la PT/O.
15. Respeto de los derechos humanos mediante acciones de inclusión social y compromiso con la diversidad en particular en escenarios de trabajo e investigación de la PT/O.

VI. DISEÑO CURRICULAR

Maestría en Artes con especialidad en PT/O

A. Cambios curriculares propuestos

La maestría vigente tiene un total de 44 créditos. Está orientada a formar profesionales de la Psicología Industrial Organizacional. Cuenta con 9 créditos de electivas libres. Mientras que la maestría propuesta tiene un total de 30 créditos. Para alcanzar la reducción de 44 a 30 créditos se realizaron los siguientes cambios. Se eliminaron 14 créditos fusionando algunos cursos, convirtiendo algunos requeridos en electivas y reubicando créditos al nivel doctoral.

En la maestría propuesta el énfasis es en cursos que preparen a los estudiantes para aplicar conocimientos sobre la PT/O. Se cambiaron los nombres de varios de los cursos requisitos para atemperarlos al cambio de nombre del Área y a los desarrollos en la disciplina. Los cursos que se ofrecen incluyen los requeridos de la especialidad (PSIC 6205 Psicología del Trabajo, PSIC 6025, Psicología de las Organizaciones, PSIC 6026 Aprendizaje, Cambio y Desarrollo de las Organizaciones, PSIC 6XXX, Supervisión, Liderazgo y Gerencia del Desempeño, PSIC 6050 Proseminario: Principios de la Consultoría en las Organizaciones), los cursos de fundamentos de

investigación (PSIC 6007, PSIC 6006), los cursos de práctica y de investigación aplicada (PSIC 6201 y el Proyecto *Capstone*), el módulo de ética (PSIC 6030) y una electiva libre. La Figura VI.A.1. presenta una gráfica que resume las áreas de contenido de la maestría propuesta. La Tabla VI.A.1 presenta la comparación entre el currículo vigente y el currículo propuesto para la Maestría en PT/O. Los nombres y descripciones de algunos cursos cambian para alinearlos con el cambio de nombre propuesto para el Área de especialidad de la maestría.

Figura VI.A.1. Áreas de contenido maestría en PT/O.



TABLA VI.A.I. Comparación entre el currículum vigente y el currículum propuesto para la Maestría

Currículo Vigente (1986) ⁷ – Maestría 44 Créditos			Currículo Propuesto – Maestría 30 créditos		
Código	Título del curso	Crs	Código	Título del curso	Crs
Medulares		10	Medulares		7
PSIC 6006	Estadísticas Aplicadas a la Psicología	3	PSIC 6006	Estadísticas Aplicadas a la Psicología ⁸	3
PSIC 6007	Seminario: Métodos de Investigación Psicológica	3	PSIC 6007	Seminario: Métodos de Investigación Psicológica	3
PSIC 6030	Proseminario en Psicología General y Aplicada: Issues Éticos en Psicología	1	PSIC 6030	Proseminario en Psicología General y Aplicada: Issues Éticos en Psicología	1
PSIC 6005	Teorías de la Personalidad	3		El tema de teorías de personalidad se ha integrado a otros cursos y la cantidad de 3 créditos ha sido movida a nivel doctoral.	
Área de especialidad de P I/O		25	Área de especialidad en PT/O		20
PSIC 6205	Psicología Social Industrial	3	PSIC 6205	Psicología del Trabajo	3
PSIC 6025	Estudio del Comportamiento en las Organizaciones	3	PSIC 6025	Psicología de las Organizaciones	3
PSIC 6026	Desarrollo y Cambio de las Organizaciones	3	PSIC 6026	Aprendizaje, Cambio y Desarrollo de las Organizaciones	3
PSIC 6206	Construcción de Pruebas Psicológicas	3	PSIC 6206	Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica	3
PSIC 6216	Laboratorio Construcción de Pruebas	1	PSIC 6216	Laboratorio en Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica	1
PSIC 6209	Aspectos Psicosociales de la Reglamentación Laboral	3		Este curso se eliminó de la maestría, su contenido se complejizó creándose un curso nuevo a nivel doctoral (PSIC 8XXX, Aspectos Profesionales y reglamentarios de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones). Los créditos se mueven a nivel doctoral.	

⁷ Catálogo de Estudios Graduados 2017-2018, Universidad de Puerto Rico – Recinto de Río Piedras

⁸ Se incluye una descripción actualizada de este curso en el prontuario revisado.

Currículo Vigente (1986) ⁷ – Maestría 44 Créditos			Currículo Propuesto – Maestría 30 créditos		
PSIC 6040	Módulo: Principios de Supervisión	1	PSIC 6XXX	Supervisión, Liderazgo y Gerencia del Desempeño en las Organizaciones ⁹	3
PSIC 6080	Módulo: Evaluación de Empleados	1			
PSIC 6050	Módulo: Principios de Consultoría	1		Proseminario: Principios de la Consultoría en las Organizaciones	1
PSIC 6201	Prácticum I	3	PSIC 6201	Prácticum en Psicología del Trabajo	3
PSIC 6010	Seminario de Tesis	3		Capstone	0
PSIC 6008	Trabajo de Tesis	0			
Electivas	Electivas libres	9	Electivas	Electivas Libres	3
	Total	44		Total	30

RESUMEN COMPONENTES CURRICULARES	Programa vigente créditos	Programa propuesto Créditos
Cursos medulares de psicología	10	7
Cursos requisitos de especialidad	25	20
Electivas libres	9	3
Total de créditos	44	30

B. Cursos que componen el currículo (descripción y justificación)

CURSOS A NIVEL DE MAESTRÍA		
Código	Título del curso	Facultad que lo ofrecerá
PSIC 6205	Psicología del Trabajo	Dra. Tania García
PSIC 6025	Psicología de las Organizaciones	Dr. Edgardo Morales
PSIC 6006	Estadísticas Aplicada a la Psicología	Facultad adscrita al Departamento
PSIC 6030	Proseminario en Psicología General y Aplicada: Issues Éticos en Psicología	Dra. Sara Santiago
PSIC 6026	Aprendizaje, Cambio y Desarrollo de las Organizaciones	Dra. Sara Santiago
PSIC 6206	Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica	Dra. Laura Galarza
PSIC 6216	Laboratorio de Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica	Dra. Laura Galarza
PSIC 6XXX	Supervisión, Liderazgo y Gerencia del Desempeño en las Organizaciones	Dra. Laura Galarza
PSIC 6050	Proseminario: Principios de la Consultoría en las Organizaciones ¹⁰	Dr. Edgardo Morales
PSIC 6007	Seminario: Métodos en Investigación Psicológica	Dra. Tania García y facultad del Departamento de Psicología

⁹ Se crea un curso nuevo 6XXX de 3 créditos (en vez de 2), integrando el contenido de los módulos de PSIC 6080 y 6040 y expendiéndolo para integrar mayor contenido sobre Liderazgo.

¹⁰ Se realiza un cambio de nombre al curso a Proseminario: Principios de la Consultoría en las Organizaciones (para distinguirlo de otro curso que se enfocará en la Consultoría Clínica).

PSIC 6201	Prácticum en Psicología del Trabajo ¹¹	Facultad adscrita al Área de P I/O
PSIC 6XXX	Proyecto Capstone	Facultad adscrita al Área de P I/O

PSIC 6205 - Psicología del Trabajo.

Este curso es requisito de la especialidad en PT/O. Es el primer curso que los estudiantes toman en las áreas de la psicología del trabajo. Los estudiantes aprenden este campo desde aproximaciones sociales, históricas, aplicadas y críticas. Discuten aspectos éticos y legales de la práctica de la PT. Durante el semestre llevan a cabo un proyecto de investigación aplicado en una organización de análisis de puesto, reclutamiento y selección de empleados, la socialización y el adiestramiento; y examinan de forma crítica los resultados. Conocen acercamientos de la PT en Estados Unidos, América Latina y Puerto Rico, entre otras regiones.

PSIC 6025 - Psicología de las Organizaciones.

Este curso es requisito de la especialidad en PT/O. Es el primer curso que los estudiantes toman en psicología de las organizaciones. Los estudiantes se exponen a una introducción de corrientes y debates teóricos importantes que subyacen el campo del comportamiento y la psicología organizacional. Aplican un enfoque analítico que integra diversas perspectivas teóricas para examinar críticamente comportamientos, discursos, realidades, necesidades y diversos procesos sociales de las organizaciones. Este enfoque aporta recursos y estrategias que propician el bienestar humano y la efectividad en el desempeño organizacional.

PSIC 6006 - Estadísticas Aplicadas a la Psicología.

Este es un curso medular del Programa Graduado de Psicología. Provee las bases para comprender los análisis estadísticos básicos en las investigaciones discutidas en diversos cursos del programa. También capacita a los estudiantes a realizar análisis estadísticos en las investigaciones que lleven a cabo en los cursos de práctica de investigación y de disertación.

PSIC 6030 - Proseminario en Psicología general y aplicada: Issues éticos en Psicología.

El módulo de ética es un curso medular. Es necesario para que los estudiantes conozcan y profundicen sobre el Código de Ética que rige la profesión tanto en el académico como profesional en Puerto Rico.

PSIC 6026 - Aprendizaje, Cambio y Desarrollo de las Organizaciones.

Este curso es requisito de la especialidad en PT/O. Es fundamental para que los estudiantes examinen de forma crítica, los diferentes acercamientos teóricos, metodológicos y epistemológicos para atender el comportamiento y desarrollo de las organizaciones. Específicamente, reflexionan sobre el papel de los Psicólogos del Trabajo y las Organizaciones en los escenarios organizacionales como consultor interno o externo. Además, estudian procesos fundamentales en el desarrollo de las organizaciones como son los modelos de cambio y de aprendizaje organizacional. Diferentes tipos de organizaciones son objeto de estudio.

PSIC 6206 - Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica.

¹¹ Se le cambia el nombre al curso PSIC 6201 y la descripción establecerá que la misma consistirá en 125 horas de práctica en el semestre (divididas entre las 15 semanas).

Este curso requisito de la especialidad de PT/O. Los estudiantes aprenden la teoría y practican la construcción de pruebas e instrumentos de medición psicológica (por ejemplo, pruebas de aptitud, inteligencia, aprovechamiento, personalidad e intereses, cuestionarios, entre otros). Los estudiantes comparan las teorías psicométricas principales incluyendo la Teoría Clásica de la Medición y Teorías Psicométricas Modernas tales como la Teoría de Respuesta al Ítem. Practican el desarrollo preliminar y validación de contenido de uno de estos tipos de prueba.

PSIC 6216 - Laboratorio en Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica.

Este curso es indispensable como complemento al curso anterior PSIC 6206 ya que es donde se aplicará de manera práctica el conocimiento logrado en este. Incluye la redacción de preguntas, análisis de ítems, estimación de la confiabilidad, normas, equiparaciones y validez en las pruebas psicológicas.

PSIC 6XXX - Supervisión, Liderazgo y Gerencia del Desempeño en las Organizaciones.

Este curso requisito de la especialidad de PT/O. Los estudiantes estudian la supervisión, el liderazgo y la evaluación y gerencia del desempeño de empleados como sistema: sus métodos y técnicas. Discuten algunas de las teorías más relevantes sobre administración, la supervisión, el liderazgo y la gerencia del desempeño. Se contrastan y analizan críticamente los enfoques tradicionales de la supervisión y la evaluación del desempeño versus el enfoque de gerencia del desempeño.

PSIC 6050 - Proseminario: Principios de la Consultoría en las Organizaciones.

Este es un módulo requisito de la especialidad de PT/O. Mediante este los estudiantes identifican fundamentos de modelos de consultoría y asesoramiento en las organizaciones. Aplican principios básicos de consultoría a situaciones organizacionales que requieran el asesoramiento de un psicólogo o psicóloga.

PSIC 6007 - Seminario: Métodos de Investigación Psicológica.

Este es un curso medular del Programa Graduado de Psicología. Provee las bases para comprender los diseños de las investigaciones discutidas en diversos cursos del programa. También capacita a los estudiantes a diseñar investigaciones originales en los cursos de capstone y de disertación, entre otros.

PSIC 6201¹² - Prácticum de Psicología del Trabajo.

Es un curso requisito de la especialidad de PT/O. El/la estudiante dedica por lo menos ciento veinticinco (125) horas durante al semestre a trabajo práctico en una organización donde aplica los conceptos y técnicas del programa de PT/O. Los estudiantes se reúnen una hora semanalmente con la profesora supervisora para discutir problemas y consultar sobre referencias a estudios.

PSIC 6XXX¹³ - Prácticum de Psicología de las Organizaciones.

¹² Los estudiantes también tienen la oportunidad de tomar el curso electivo PSIC 6XXX, Prácticum de Psicología de las Organizaciones, en el que pueden hacer ciento veinticinco (125) horas más de trabajo práctico.

¹³ Los estudiantes también tienen la oportunidad de tomar el curso electivo PSIC 6XXX, Prácticum de Psicología de las Organizaciones, en el que pueden hacer ciento veinticinco (125) horas más de trabajo práctico.

Este es un curso electivo. El/la estudiante dedica por lo menos ciento veinticinco (125) horas durante al semestre a trabajo práctico en organizaciones gubernamentales y privadas con particular atención a los retos organizacionales de dichas instituciones. El curso incluye reuniones semanales con el (la) profesor(a) para supervisión.

PSIC 6XXX - Proyecto de Conclusión (Capstone) en PT/O de Investigación Aplicada en Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

Este curso de especialidad es un seminario de investigación aplicada (Capstone) en temas de pertinencia para la PT/O. Los estudiantes desarrollan un proyecto que debe responder a una pregunta de importancia práctica para el aprendizaje y el desarrollo de las organizaciones y de sus recursos humanos. Pueden desarrollar el proyecto en una de tres modalidades: (1) Integrarse significativamente a una investigación de un facultativo; (2) Diseñar, desarrollar y evaluar una intervención o instrumento en una organización; y (3) Realizar una revisión sistemática de publicaciones relevante que aborde el tema desde la práctica y producir un informe de calidad publicable.

Coherencia, suficiencia curricular y alineación con el perfil del egresado con el currículo propuesto

Metas de aprendizaje	Perfil del egresado	Estándares de acreditación	Código del curso	Título del curso
<p>Meta1 Formar psicólogos del Trabajo, de las Organizaciones competentes, con los conocimientos y destrezas profesionales que le permitan aplicar conocimiento actualizado sobre la profesión en una diversidad de escenarios y organizaciones.</p> <p>Objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demostrar conocimiento de la teoría y de la evidencia empírica actualizada en la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. 2. Demostrar competencias para desarrollar e implantar un proceso completo de intervención (dirigido a mejorar comportamientos, procesos psicosociales, procesos de trabajo y diversas situaciones) de la Psicología del 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento actualizado básico de la disciplina específicamente en PT/O. 2. Análisis crítico del conocimiento producido en la disciplina, específicamente en las áreas de PT/O. 	N/A	PSIC 6205	Psicología del Trabajo
			PSIC 6025	Psicología de las Organizaciones
			PSIC 6206	Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica
			PSIC 6026	Aprendizaje, Cambio y Desarrollo de las Organizaciones
			PSIC 6XXX	Supervisión, Liderazgo y Gerencia del Desempeño
			PSIC 6050	Principios de Consultoría en las Organizaciones
			PSIC 6201	Prácticum en Psicología del Trabajo
				Proyecto Capstone

<p>Trabajo y las Organizaciones. El proceso de intervención incluye su planificación, diseño, aplicación y evaluación y estará basado en las teorías, prácticas y evidencias científicas del cuerpo de conocimiento de la disciplina y de otras disciplinas de forma consistente con los lineamientos éticos y profesionales.</p>			<p>PSIC 6XXX</p>	
<p>Meta 2 Formar psicólogos del Trabajo y las Organizaciones con competencias fundamentales en investigación</p> <p>Objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluar los debates epistemológicos y metodológicos de la investigación psicológica y en la literatura de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. 2. Distinguir los métodos de investigación cualitativos, cuantitativos y mixtos y en el campo de la psicología, incluyendo los utilizados en la literatura de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. 3. Aplicar estadísticas descriptivas e inferenciales en la realización de proyectos de investigación o proyectos prácticos. 4. Examinar y aplicar los aspectos éticos de la investigación en la psicología. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Independencia de criterio, creatividad e iniciativa aplicados a la PT/O. 2. Integración de teorías y códigos de éticos al quehacer profesional e investigativo de la PT/O. 3. Sensibilidad ética considerando las diferencias entre los humanos a partir de consideraciones de los procesos de trabajo y las diversidades asociadas a los escenarios laborales y organizacionales. 	<p>N/A</p>	<p>PSIC 6006</p> <p>PSIC 6007</p> <p>PSIC 6030</p> <p>PSIC 6205</p> <p>PSIC 6216</p> <p>PSIC 6XXX</p>	<p>Estadísticas Aplicadas a la Psicología</p> <p>Seminario: Métodos de Investigación Psicológica</p> <p>Proseminario en Psicología General y Aplicada: Issues Éticos en Psicología</p> <p>Psicología del Trabajo</p> <p>Laboratorio de Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica Humanos</p> <p>Proyecto Capstone</p>

<p>Meta 3 Formar psicólogos con conocimiento de investigación aplicada en Psicología del Trabajo y las Organizaciones.</p> <p>Objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar las competencias de investigación para producir nuevas aportaciones a la práctica de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. 2. Desarrollar un proyecto de investigación aplicada relacionado a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uso de la tecnología en su quehacer profesional e investigativo aplicadas a la PT/O. 	<p>N/A</p>	<p>PSIC 6007</p> <p>PSIC 6008</p> <p>PSIC 6201</p> <p>PSIC 6205</p> <p>PSIC 6206</p> <p>PSIC 6216</p> <p>PSIC 6XXX</p>	<p>Seminario: Métodos de Investigación Psicológica</p> <p>Trabajo de Tesis</p> <p>Prácticum en Psicología del Trabajo</p> <p>Psicología del Trabajo</p> <p>Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica</p> <p>Laboratorio de Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica</p> <p>Proyecto Capstone</p>
<p>Meta 4 Formar psicólogos/as con conocimiento y aplicación de la reglamentación profesional y ético-legal, sensibilidad cultural, conciencia ética, y respeto por la diversidad en la investigación y práctica de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones</p> <p>Objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reflexionar críticamente sobre las dimensiones éticas del conocimiento producido en su campo de estudio, específicamente en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (PT/O). 2. Aplicar los principios éticos en todos los aspectos de la teoría, la práctica y la investigación psicológica. 3. Reconocer la diversidad e integrar la 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo que contribuyan a transformaciones individuales y colectivas aplicadas a contextos de la PT/O. 2. Acciones colaborativas mediante el trabajo en equipo multidisciplinario o interdisciplinario aplicado a PT/O. 3. Aprendizaje autónomo y continuo en la PT/O. 4. Compromiso con la protección y el enriquecimiento de los patrimonios naturales y culturales en general y aplicados a la PT/O. 5. Respeto de los derechos humanos mediante acciones de inclusión social y compromiso con la diversidad en particular en escenarios de la PT/O. 	<p>N/A</p>	<p>PSIC 6007</p> <p>PSIC 6030</p> <p>PSIC 6201</p> <p>PSIC 6205</p> <p>PSIC 6206</p> <p>PSIC 6216</p>	<p>Seminario: Métodos de Investigación Psicológica</p> <p>Proseminario en Psicología General y Aplicada: Issues Éticos en Psicología</p> <p>Prácticum en Psicología del Trabajo</p> <p>Psicología del Trabajo</p> <p>Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica</p> <p>Laboratorio de Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica</p> <p>Capstone</p>

interdisciplinaria en las aportaciones en la investigación y la práctica de la Psicología del Trabajo, y las Organizaciones. 4. Respetar la diversidad cultural y las diferencias individuales.			PSIC 6XXX	
--	--	--	--------------	--

Ph.D. en Psicología en el Área de Énfasis en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

A. Cambios curriculares propuestos

En el Ph.D. en Psicología vigente no se reconoce en la transcripción de créditos el área de énfasis propuesta. Proponemos la creación del Área de Énfasis en Psicología del Trabajo y las Organizaciones del Ph.D. con especialidad en Psicología. El Ph.D. vigente tiene un total de ochenta (80) créditos. La cantidad de créditos totales no se modifica en este cambio académico.

El énfasis a nivel del Ph.D. en Psicología en el Área de Énfasis en PT/O es en cursos que preparen a los estudiantes para desarrollar investigación y aplicar conocimientos sobre la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Se cambiaron los nombres de varios de los cursos medulares para atemperarlos al cambio de nombre del Área y a los desarrollos en la disciplina. Además de los treinta (30) créditos de maestría, los cursos que se ofrecen incluyen los cursos requeridos del Área de énfasis (PSIC 8XXX Temas Contemporáneos Avanzados de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y dos (2) cursos del Área de Énfasis), los cursos de fundamentos de investigación (PSIC 8017, PSIC 8XXX), dos (2) cursos de prácticum avanzado, uno en Psicología del Trabajo (PSIC 8XXX) y otro en Psicología de las Organizaciones (PSIC 8XXX), experiencias de investigación avanzada (PSIC 8XXX Prácticum de Investigación Avanzado, el Examen de Candidatura y la Disertación Doctoral) y cuatro electivas libres (adicionales a la electiva libre del nivel de maestría). La Figura VI.A.1. presenta una gráfica que resume las áreas de contenido propuestas para el currículo del Ph.D. La Tabla VI.A.2 presenta la comparación entre el currículo vigente y el currículo propuesto para el Ph.D. en Psicología en el Área de Énfasis en PT/O. Los nombres de algunos cursos cambian para alinearlos con el nombre del Área de Énfasis. Esta propuesta especifica que las electivas tienen que tomarse al nivel 8XXX para asegurar alcanzar que 50% o más de los créditos del Ph.D. sean del nivel doctoral. El currículo propuesto cumple con el requisito de que más de 50% de sus cursos son del nivel 8XXX.

Tabla VI.A.2: Comparación de currículo vigente y cambio propuesto al Ph.D. en Psicología

Tabla comparativa currículo vigente y cambio propuesto

Currículo Vigente (1986)¹⁴ – Maestría 44 Créditos			Currículo Propuesto – Maestría 30 créditos		
Código	Título del curso	Crs	Código	Título del curso	Crs
Medulares		10	Medulares		7
PSIC 6006	Estadísticas Aplicadas a la Psicología	3	PSIC 6006	Estadísticas Aplicadas a la Psicología	3
PSIC 6007	Seminario: Métodos de Investigación Psicológica	3	PSIC 6007	Seminario: Métodos de Investigación Psicológica	3
PSIC 6030	Proseminario en Psicología General y Aplicada: Issues Éticos en Psicología	1	PSIC 6030	Proseminario en Psicología General y Aplicada: Issues Éticos en Psicología	1
PSIC 6005	Teorías de la Personalidad	3		El tema de teorías de personalidad se ha integrado a otros cursos y la cantidad de 3 créditos ha sido movida a nivel doctoral.	
Área de especialidad de P I/O		25	Área de especialidad en PT/O		20
PSIC 6205	Psicología Social Industrial	3	PSIC 6205	Psicología del Trabajo	3
PSIC 6025	Estudio del Comportamiento en las Organizaciones	3	PSIC 6025	Psicología de las Organizaciones	3
PSIC 6026	Desarrollo y Cambio de las Organizaciones	3	PSIC 6026	Aprendizaje, Cambio y Desarrollo de las Organizaciones	3
PSIC 6206	Construcción de Pruebas Psicológicas	3	PSIC 6206	Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica	3
PSIC 6216	Laboratorio Construcción de Pruebas	1	PSIC 6216	Laboratorio en Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica	1
PSIC 6209	Aspectos Psicosociales de la Reglamentación Laboral	3		Este curso se eliminó de la maestría, su contenido se complejizó creándose un curso nuevo a nivel doctoral (PSIC 8XXX, Aspectos Profesionales y reglamentarios de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones). Los	

¹⁴ Catálogo de Estudios Graduados 2017-2018, Universidad de Puerto Rico – Recinto de Río Piedras

Currículo Vigente (1986) ¹⁴ – Maestría 44 Créditos			Currículo Propuesto – Maestría 30 créditos		
				créditos se mueven a nivel doctoral.	
PSIC 6040	Modulo: Principios de Supervisión	1	PSIC 6XXX	Supervisión, Liderazgo y Gerencia del Desempeño en las Organizaciones ¹⁵	3
PSIC 6080	Módulo: Evaluación de Empleados	1			
PSIC 6050	Módulo: Principios de Consultoría	1		Módulo: Principios de Consultoría Organizacional	1
PSIC 6201	Prácticum I	3	PSIC 6201	Prácticum en Psicología del Trabajo	3
PSIC 6010	Seminario de Tesis	3	PSIC 6XXX	Proyecto Capstone	0
PSIC 6008	Trabajo de Tesis	0			
Electivas	Electivas libres	9	Electivas	Electivas Libres	3
	Total	44		Total	30

RESUMEN COMPONENTES CURRICULARES	Programa vigente créditos	Programa propuesto Créditos
Cursos medulares de psicología	10	7
Cursos requisitos de especialidad	25	20
Electivas libres	9	3
Total de créditos	44	30

CURSOS DEL NIVEL DOCTORAL					
Cursos Medulares Currículo Vigente (1986)		18	Cursos Medulares - Currículo Propuesto		18
PSIC 8000	Fundamentos filosóficos de la psicología	3	PSIC 8000	Historia, Sistemas y Fundamentos de la Psicología	3
PSIC 6105	Psicología Social Avanzada I	3	PSIC 8200	Fundamentos de Psicología Social y Temas Actuales	3
PSIC 8017	Seminario: Perspectivas Múltiples en la Investigación	3	PSIC 8017	Seminario: Perspectivas Múltiples en la Investigación	3
PSIC 6317 o 8027	Psicología Fisiológica Avanzada o Psicobiología Avanzada	3	PSIC 6317 o PSIC 8509, o PSIC 8027	Psicología Fisiológica Avanzada o Psicobiología Avanzada: Fundamentos, Usos y Controversias o Neurociencia Cognitiva	3
PSIC 6325 o 8125	Acercamiento Psicológico al Estudio de los Procesos Cognoscitivos o El Estudio Sociocultural de la Mente ¹⁶	3	PSIC 8202 o PSIC 8125	Acercamiento Psicológico al Estudio de los Procesos Cognoscitivos y Afectivos o El Estudio Sociocultural de la Mente	3
PSIC 6305	Estadísticas y Diseños Metodológicos Avanzados	3	PSIC 8XXX	Estadística Multivariada y Diseños Metodológicos Avanzados	3

¹⁵ Se crea un curso nuevo 6XXX de 3 créditos (en vez de 2), integrando el contenido de los módulos de PSIC 6080 y 6040 y expendiéndolo para integrar mayor contenido sobre Liderazgo.

CURSOS DEL NIVEL DOCTORAL					
PSIC 8001	Seminario de Disertación	0	PSIC 8001	Seminario de Disertación	0
PSIC 8002	Trabajo de Disertación	0	PSIC 8002	Trabajo de Disertación	0
	Examen de candidatura	0		Examen de candidatura	
			Área de Énfasis PT/O		20
			PSIC 8XXX (puede repetirse para crédito)	Prácticum de Investigación Avanzado en Psicología del Trabajo y las Organizaciones	3
			PSIC 8XXX	Temas Contemporáneos Avanzados de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones	2
			PSIC 8XXX	Aspectos profesionales y reglamentarios de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones	3
			PSIC 8XXX	Curso doctoral del Área de Énfasis en PT/O I	3
			PSIC 8XXX	Curso doctoral del Área de Énfasis en PT/O II	3
			PSIC 8XXX	Prácticum Avanzado en Psicología del Trabajo ¹⁷	3
			PSIC 8XXX	Prácticum Avanzado en Psicología de las Organizaciones ¹⁸	3
	ELECTIVAS	18	ELECTIVAS LIBRES		12
				Total créditos nivel doctoral	50
Total		80	Total créditos PhD propuesto		80

Total de créditos en el Currículo Vigente para la M.A. 44 Total de créditos totales (incluyendo los créditos de Maestría) en el Currículo Vigente para el Ph.D. 80	Total de créditos en el Currículo Propuesto para la M.A. 30 Total de créditos totales (incluyendo los créditos de Maestría) en el Currículo Propuesto para la M.A. y Ph.D. 80
---	--

La distribución de los 80 créditos doctorales según propuesto es la siguiente:

RESUMEN COMPONENTES CURRICULARES	Programa vigente créditos	Programa propuesto créditos
Cursos medulares de psicología	18	18
Cursos de nivel de maestría	44	30
Cursos de Área de énfasis en PT/O	0	20
Electivas libres	18	12
Total de créditos	80	80

¹⁷ Cada curso de Práctica consistirá en 120 horas de práctica en el semestre (divididas entre las 15 semanas).

¹⁸ Cada curso de Práctica consistirá en 120 horas de práctica en el semestre (divididas entre las 15 semanas).

B. Cursos que componen el currículo (descripción y justificación)

CURSOS A NIVEL DE DOCTORADO		
Código	Título del curso	Facultad que lo ofrecerá
PSIC 8XXX	Prácticum de Investigación Avanzado en Psicología del Trabajo y las Organizaciones	Facultad adscrita al Área de P I/O
PSIC 8XXX	Temas Contemporáneos Avanzados de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones	Facultad adscrita al Área de P I/O
PSIC 8XXX	Aspectos profesionales y reglamentarios de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones	Dra. Laura Galarza
PSIC 8XXX	Estadística Multivariada y Diseños Metodológicos Avanzados	Dra. Laura Galarza
PSIC 8XXX	Prácticum Avanzado en Psicología del Trabajo ¹⁹	Facultad adscrita al Área de P I/O
PSIC 8XXX	Prácticum Avanzado en Psicología de las Organizaciones ²⁰	Facultad adscrita al Área de P I/O
Curso Doctoral (nivel 8XXX) del Área de Énfasis en PT/O	Curso del Área de énfasis en Psicología del Trabajo y las Organizaciones	Facultad adscrita al Área de P I/O
Curso Doctoral (nivel 8XXX) del Área de Énfasis en PT/O	Curso del Curso del Área de énfasis en Psicología del Trabajo, las Organizaciones	Facultad adscrita al Área de P I/O
PSIC 8001	Seminario de Disertación	Facultad adscrita al Área de P I/O
	Ensayo de candidatura	Facultad adscrita al Área de P I/O
PSIC 8002	Trabajo de Disertación	Facultad adscrita al Área de P I/O

PSIC 8XXX - Prácticum de Investigación Avanzado en PT/O.

Este es uno de los cursos movidos del nivel de maestría que forma parte de los requisitos para completar el área de énfasis en PT/O. En este curso los estudiantes desarrollan un proyecto de investigación avanzando en PT/O supervisados por un profesor/a del Área. Los estudiantes se unen al proyecto de un miembro de la facultad para adquirir y refinar destrezas de investigación. Trabajarán bajo la supervisión del profesor(a). Asistirán a las reuniones semanales del prácticum y realizarán tareas de investigación.

PSIC 8XXX - Prácticum Avanzado en Psicología del Trabajo²¹.

Este es uno de los cursos del área de énfasis en PT/O. En esta primera práctica avanzada de nivel doctoral en PT/O, los estudiantes dedican por lo menos ciento veinticinco (125) horas al trabajo práctico en una organización. Los estudiantes aplicarán los conceptos y técnicas del área de énfasis de PT/O a proyectos avanzados en las organizaciones. Se reúnen una hora semanal con el profesor supervisor para discutir los retos de los proyectos y consultar sobre referencias a estudios. Los estudiantes desarrollarán un proyecto aplicado en una organización y redactarán un informe de investigación que será presentado a la entidad donde se realizó el estudio.

¹⁹ Cada curso de Práctica consistirá en 125 horas de práctica en el semestre (divididas entre las 15 semanas).

²⁰ Cada curso de Práctica consistirá en 125 horas de práctica en el semestre (divididas entre las 15 semanas).

²¹ Cada curso de Práctica consistirá en 125 horas de práctica en el semestre (divididas entre las 15 semanas).

PSIC 8XXX - Prácticum Avanzado en Psicología de las Organizaciones²².

Este es uno de los cursos de especialidad en PT/O. En esta segunda práctica avanzada de nivel doctoral los estudiantes dedican por lo menos ciento veinticinco (125) horas a un trabajo práctico en una organización. Los estudiantes aplicarán los conceptos y técnicas del programa de PT/O a proyectos avanzados en las organizaciones. Se reúnen una hora semanal con el profesor supervisor para discutir los retos de los proyectos y consultar sobre referencias a estudios. En este curso los estudiantes aplican destrezas investigativas y de consultoría a la PT/O. Los estudiantes desarrollarán un proyecto innovador aplicado en una organización y redactarán un informe de investigación que será presentado a la entidad donde se realizó el estudio. Este proyecto amplía o da continuidad a la experiencia de practica anterior (Prácticum Avanzado en Psicología del Trabajo).

PSIC 8XXX - Aspectos Profesionales y Reglamentarios de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones

En este curso requisito los estudiantes aprenderán y aplicarán aspectos profesionales y reglamentarios vinculados a la práctica o aplicación de la PT/O. Los estudiantes discuten y analizan críticamente la reglamentación laboral de Puerto Rico y Estados Unidos e internacional y aspectos legales que impactan la práctica de este campo, en áreas como las leyes de igualdad de oportunidad de empleo, acción afirmativa, diversidad (incluyendo los temas de diversidad racial y cultural), Ley ADA, leyes de empleo, leyes de protección a los trabajadores, entre otras.

PSIC 8XXX - Estadística Multivariada y Diseños Metodológicos Avanzados.

En este curso los estudiantes se exponen al análisis de estadísticas multivariadas y diseños metodológicos avanzados. Este facilitará la adquisición de conocimientos, destrezas y técnicas estadísticas multivariadas y su aplicación a la psicología. Se discuten los aspectos teóricos y la aplicación de las estadísticas multivariadas y diseños metodológicos avanzados a la psicología incluyendo regresión múltiple, análisis de varianza multivariado, modelos complejos de mediación y moderación, análisis de factores exploratorios y confirmatorios, una introducción al análisis de ecuación estructural, entre otros diseños multivariados y metodológicos avanzados. El laboratorio del curso facilitará el uso y aplicación del Statistical Software for the Social Sciences (SPSS) y una demostración introductoria al Programa AMOS.

PSIC 8XXX – Temas Contemporáneos Avanzados en PT/O.

Este curso es requisito del área de énfasis en PT/O. Permitirá a los estudiantes desarrollar amplitud en la variedad de temas contemporáneos a discutirse, fomentará destrezas de pensamiento crítico y le brindará la experiencia de discutir soluciones a problemas inherentes a la PT/O. Los estudiantes discuten la literatura científica y profesional del tema contemporáneo de la PT/O propuesto por el profesorado. Discutirá las implicaciones teóricas, científicas, prácticas y éticas de la literatura científica y profesional para la aplicación del tema a las organizaciones de Puerto Rico, Estados Unidos y otros países.

PSIC 8001 - Seminario de Disertación.

Selección de un tema y problema de investigación original, revisión de la literatura (hallazgos teóricos y empíricos pertinentes) y elaboración del diseño o plan de acción investigativo. El estudiante somete una propuesta formal al Comité de Disertación para su aprobación.

²² Cada curso de Práctica consistirá en 125 horas de práctica en el semestre (divididas entre las 15 semanas).

PSIC 8002 - Trabajo de Disertación.

Seguimiento al trabajo realizado en el Seminario de Disertación. En éste se completa la investigación propuesta. Se recoge e interpreta la información del problema de investigación con el asesoramiento del Comité de Disertación. El estudiante se matricula en el curso cada semestre en que esté llevando a cabo su trabajo de disertación y rinde informes escritos de su progreso periódicamente. Completa su trabajo al entregar la redacción final de la disertación.

PSIC 8XXX – Cursos doctorales del Área de Énfasis en PT/O.

Los estudiantes deben aprobar dos cursos doctorales requisitos en el Área del Énfasis en PT/O para profundizar en la investigación teórica, aplicada y a su vez en el desarrollo de competencias profesionales. Los/as estudiantes deben seleccionar los dos cursos de los siguientes 10 del Área de Énfasis. Entre estos se encuentran los siguientes cursos de nueva creación a nivel 8XXX, la mayor parte de los cuales han sido ofrecidos con codificaciones de nivel 6000 por profesores del Área de P I/O (véase Anejo VI): 1) Diseño, Facilitación y Evaluación de Espacios de Aprendizaje en las Organizaciones, 2) Subjetividad y transformaciones del trabajo y empleo en el capitalismo avanzado, 3) Técnicas Avanzadas de Evaluación Psicológica en la Selección de Personal, 4) Trabajo en Equipos Presenciales y Virtuales, 5) Intervenciones Avanzadas en Organizaciones, 6) Psicología de Salud Ocupacional Avanzada, 7) Psicología Positiva Aplicada en las Organizaciones, 8) La Psicología del Trabajo en Ambientes Extremos y el Espacio, 9) Psicología de los Factores Humanos en el Trabajo, y 10) Psicología Internacional del Trabajo, de las Organizaciones. A continuación, se presentan las justificaciones de estos cursos.

PSIC 8XXX - Diseño, Facilitación y Evaluación de Espacios de Aprendizaje en las Organizaciones.

Los estudiantes se exponen al adiestramiento para el desarrollo de los recursos humanos. Discuten y practican sobre temas relacionados a la educación de adultos, el modo en que se produce aprendizaje en las organizaciones, los métodos utilizados para identificar necesidades de aprendizaje y las metodologías disponibles para el diseño, la facilitación y la evaluación del adiestramiento, y otras estrategias dirigidas al aprendizaje y el desarrollo del recurso humano y de la organización. De esta manera los estudiantes estudian el aprendizaje en las organizaciones mediado por el adiestramiento, contextualizado filosófica, teórica y éticamente.

PSIC 8XXX - Transformaciones del trabajo y subjetividades en el capitalismo avanzado.

En el curso se analiza la subjetividad de trabajadores en contextos de trabajo y empleo en el capitalismo avanzado. La subjetividad se estudia en ámbitos de transformaciones tecnológicas posfordistas, situaciones de precariedad laboral y luchas de resistencia en particular en Puerto Rico y Estados Unidos. Se integran perspectivas de la colonialidad del poder, la microhistoria y la teoría de la subjetividad, entre otras. Se problematiza la constitución histórica de la psicología del trabajo, de las organizaciones, y se replantea su quehacer ético, académico y profesional en contextos de transformaciones del trabajo y la crisis de los saberes.

PSIC 8XXX - Técnicas Avanzadas de Evaluación Psicológica en la Selección de Personal.

Los estudiantes se exponen a una variedad de técnicas avanzadas de evaluación psicológica utilizadas en la selección de personal y discuten literatura científica actualizada sobre la selección de personal. Trabajan en el diseño de un sistema o instrumento de selección de

personal avanzado, que incluyen el desarrollo de componentes de un *Assessment Center*. Los estudiantes colaborarán en un proyecto de investigación grupal sobre el tema de la selección de personal.

PSIC 8XXX - Trabajo en Equipos Presenciales y Virtuales.

Los estudiantes examinan y analizan críticamente la teoría, investigación y práctica sobre trabajo en equipos presenciales y virtuales. Se discute la teoría de grupos con énfasis en las organizaciones. Los estudiantes identifican los retos particulares del trabajo en equipo en contextos organizacionales presenciales y virtuales. El curso cubre temas como el liderazgo de equipo, el poder, la conformidad, el manejo del conflicto y la toma de decisiones en equipos.

PSIC 8XXX - Intervenciones Avanzadas en Organizaciones.

En este curso los estudiantes hacen un examen crítico de los procesos de intervención en las organizaciones. Se analizan iniciativas que persiguen la transformación organizacional o que lidian con procesos complejos y emergentes de afrontamiento al cambio. Se analiza el papel del psicólogo o psicóloga y las opciones de intervención que le están disponible. Se hace énfasis en la práctica dialógica como recurso importante. Los estudiantes participan del análisis de la experiencia puertorriqueña y latinoamericana.

PSIC 8XXX - Psicología de la Salud Ocupacional Avanzada.

En este curso de psicología y salud ocupacional avanzado los estudiantes discuten con mayor profundidad la literatura de investigaciones nacionales e internacionales sobre la Psicología de la Salud Ocupacional, con énfasis en la salud, seguridad y bienestar de la fuerza trabajadora. Tendrán la oportunidad de discutir la literatura científica internacional reciente sobre las organizaciones psicológicamente saludables, el balance familia-trabajo, el síndrome de quemazón laboral, el efecto de derrame, salud y productividad, estrés y salud, violencia en el trabajo, aspectos fisiológicos en la enfermedad, seguridad y accidentes, e intervenciones avanzadas en el trabajo. Los estudiantes realizarán un proyecto grupal de investigación sobre la Psicología de la Salud Ocupacional y desarrollarán una intervención grupal aplicada y en una organización.

PSIC 8XXX - Psicología Positiva Aplicada en las Organizaciones.

En este curso los estudiantes conocerán los lineamientos teóricos, críticos, investigativos y prácticos de la Psicología Positiva en el contexto laboral. Profundizarán en diversos acercamientos individuales y organizacionales (ej. emociones positivas, resiliencia, *engagement*, entre otros) que se pueden practicar en los contextos de trabajo. Examinan la utilidad de intervenciones desarrolladas desde la Psicología Positiva.

PSIC 8XXX - La Psicología del Trabajo en Ambientes Extremos y el Espacio.

En este curso los estudiantes discuten y examinan la literatura científica la investigación y aplicada u operacional en la psicología del trabajo en ambientes extremos y el espacio. Se discuten los factores psicológicos que afectan el desempeño humano en ambientes extremos y en misiones espaciales.

PSIC 8XXX - Psicología de los Factores Humanos en el Trabajo.

Este curso examina la investigación, teoría y aspectos prácticos de la Psicología de los Factores Humanos en el Trabajo. Se discute la literatura científica y aplicada a los temas fundamentales de la psicología de los factores humanos en el contexto del trabajo y de las organizaciones. Se incluyen temas como la consideración e impacto de la conducta y las capacidades humanas en el desarrollo. Así como la facilidad de uso (usability) de un sistema, producto o máquina o robot, las teorías de la interacción humano-computadora y humano-máquina y humano-robots de los sistemas interactivos por seres humanos en las organizaciones con énfasis en los trabajadores. Se discute el impacto y el rol de la psicología de los factores humanos en el proceso de desarrollo, mejoramiento y uso de productos, sistemas, equipos y máquinas para complementar las capacidades humanas y maximizar el desempeño y la seguridad en contextos laborales en los cuales los humanos laboren con máquinas, tecnologías, tecnologías de punta y robots.

PSIC 8XXX - Psicología Internacional del Trabajo y las Organizaciones

En este curso los estudiantes examinan el desarrollo, investigaciones y práctica internacional de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. El curso discute la diversidad global en la investigación y práctica de la disciplina. El curso discute las diferencias en la disciplina entre Norteamérica, Latinoamérica, Europa, Oriente Medio, Asia, África y Oceanía. Se realizará un estudio comparativo de prácticas internacionales de la psicología del trabajo y las organizaciones

C: Coherencia y suficiencia curricular y alineación con el perfil del egresado

La coherencia y la suficiencia del currículo expuesto previamente está articulada de modo tal que dota a los estudiantes del conocimiento básico necesario que sirve de fundamento para luego ir profundizando en áreas específicas de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Además, les provee las experiencias de investigación y prácticas que lo capacitan para desempeñarse en el ámbito laboral correspondiente. La siguiente tabla lo recoge.

Metas de aprendizaje	Perfil del egresado	Estándares de acreditación	Código del curso	Título del curso
Meta1 Formar psicólogos del Trabajo y las Organizaciones con los conocimientos y competencias profesionales que le permitan aplicar conocimiento actualizado sobre la profesión en una diversidad de organizaciones y que sean capaces de liderar y colaborar en proyectos de intervención de mayor complejidad. Objetivos: 3. Demostrar conocimiento de la teoría y de la evidencia empírica	1. Contenido actualizado de la disciplina específicamente en PT/O.	N/A	PSIC 6026	Aprendizaje, Cambio y Desarrollo de las Organizaciones
	2. Sensibilidad ética considerando las diferencias entre los humanos a partir de consideraciones de los procesos del trabajo y las diversidades de los escenarios laborales y organizacionales.		PSIC 6201	Prácticum en Psicología del Trabajo
	3. Responsabilidad social aplicada a su práctica profesional en los contextos de trabajo de la PT/O.		PSIC 6205	Psicología del Trabajo

<p>actualizada en los Fundamentos de la Psicología.</p> <p>4. Demostrar conocimiento de la teoría y de la evidencia empírica actualizada en la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PT/O).</p> <p>5. Demostrar competencias para desarrollar e implantar un proceso completo de intervención de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PT/O). El proceso de intervención incluye su planificación, diseño, aplicación y evaluación y estará basado en las teorías, prácticas y evidencias científicas del cuerpo de conocimiento de la disciplina y de otras disciplinas de forma consistente con los lineamientos éticos y profesionales.</p>	<p>4. Aprendizaje autónomo y continuo, aplicado en contextos de trabajo de la PT/O.</p> <p>5.</p>		PSIC 6206	Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica
			PSIC 6216	Laboratorio de Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica
			PSIC 6317	Psicología Fisiológica Avanzada
			PSIC 8000	Historia, Sistemas y Fundamentos de la Psicología
			PSIC 8200	Fundamentos de la Psicología Social y Asuntos Actuales
			PSIC 8202	Acercamiento Psicológico al Estudio de los Procesos Cognoscitivos y Afectivos
			PSIC 6XXX	Supervisión, Liderazgo y Gerencia del Desempeño
			PSIC 8XXX	Temas Contemporáneos Avanzados en PT/O
PSIC 8XXX	Prácticum Avanzado en Psicología del Trabajo			
PSIC 8XXX	Prácticum Avanzado en Psicología de las Organizaciones			

<p>Meta 3 Formar psicólogos/as con sensibilidad cultural, conciencia ética, respeto por la diversidad y conocimiento de los aspectos profesionales y legales de la psicología y de la reglamentación laboral.</p> <p>Objetivos:</p> <p>1. Reflexionar críticamente sobre los aspectos éticos, profesionales y legales de la</p>	<p>1. Reflexionarán críticamente sobre los aspectos éticos, profesionales y legales de la PT/O y su impacto en el contexto del trabajo y las organizaciones.</p> <p>2. Aplicarán los principios éticos en todos los aspectos de la teoría, la práctica y la investigación psicológica.</p>	N/A	PSIC 6030	Proseminario en Psicología General y Aplicada: Issues Éticos en Psicología
			PSIC 6201	Práctica en Psicología del Trabajo
			PSIC 8XXX	Aspectos Éticos, Legales y

<p>Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PT/O) y su impacto en el contexto del trabajo y las organizaciones.</p> <p>2. Aplicar los principios éticos en todos los aspectos de la teoría, la práctica y la investigación psicológica.</p> <p>3. Respetar la diversidad individual considerando las diferencias individuales, internacionales y la transdisciplinariedad.</p>	<p>3. Respetarán la diversidad individual considerando las diferencias individuales, internacionales y la transdisciplinariedad en la investigación y la práctica.</p>		<p>PSIC 8XXX PSIC 8XXX PSIC 8002</p>	<p>Profesionales de la PT/O</p> <p>Práctica Avanzada en Psicología del Trabajo y Práctica Avanzada en Psicología de las Organizaciones</p> <p>Trabajo de disertación</p>
<p>Meta 4 Formar psicólogos del Trabajo y de las Organizaciones (PT/O) para ser competentes en la consultoría y en la creación de ambientes de aprendizaje.</p> <p>Objetivos:</p> <p>1. Aplicar conocimientos en el área de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en el proceso de enseñanza académica, los adiestramientos organizacionales y la creación de ambientes de aprendizaje.</p>	<p>2. Aplicarán conocimientos en el área del PT/O en proyectos prácticos avanzados de consultoría interna o externa o de creación de ambientes de aprendizaje.</p>		<p>PSIC 6050 PSIC 6026 PSIC 6XXX PSIC 8XXX y PSIC 8XXX</p>	<p>Proseminario: Principios de la Consultoría en las Organizaciones</p> <p>Aprendizaje, Cambio y Desarrollo de las Organizaciones</p> <p>Supervisión, Liderazgo y Gerencia</p> <p>Prácticum avanzado en Psicología del Trabajo y Prácticum avanzado en Psicología de las Organizaciones</p>

D. Metodologías educativas (ambos programas maestría y doctorado)

Las metodologías educativas que se presentan, que aplican tanto a la maestría como al doctorado, promueven el aprendizaje centrado en el estudiante y metodologías participativas e interactivas que apoyan el aprendizaje constructivista. Son metodologías que ponen al/la estudiante al centro del proceso, donde la docencia no gira en función del profesor/a y los contenidos, sino en el/la alumno/a y las actividades que éste/a realiza para alcanzar el aprendizaje (Silva & Maturana, 2017). El/la profesor/a puede ser transmisor y/o promotor de la producción de conocimiento y a la vez ser un/a facilitador/a del aprendizaje, mientras que el/a estudiante construye el conocimiento. Esto ocurre a través del apoyo y guía del/la profesor/a y de esa manera se enriquezca el proceso enseñanza-aprendizaje en el marco del modelo científico-profesional.

Las metodologías que presentamos a continuación representan un ejemplo de lo que contienen los prontuarios y sílabos de los cursos que se ofrecen, así como de los nuevos. Todas las metodologías están alineadas para lograr cumplir con los objetivos del Programa, el Perfil del/a egresado/a y el Plan de avalúo. Dentro de las metodologías educativas se encuentran:

1. Conferencias

2. Seminarios
3. Prácticas de investigación
4. Prácticas en Psicología del Trabajo y las Organizaciones
5. Aprendizaje colaborativo
6. Proyectos Grupales
7. Proyectos Individuales
8. Simulaciones
9. Juego de Roles (Role-Play)
10. Estudio de casos
11. Aprendizaje basado en problemas (ABP)
12. Aula Invertida
13. Debates
14. Estudio independiente
15. Mentoría
16. Supervisión y Feedback de Proyectos

Se integran, además, las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Las TIC se conciben como instrumentos de apoyo y mejora de las formas de ayuda educativa a los estudiantes, y de promoción de sus capacidades de aprendizaje autónomo y autorregulado (Coll et al., 2006). Según Mason, citado en Silva y Maturana (2017), la utilización de las TIC abre nuevas perspectivas respecto a una enseñanza mejor, apoyada en entornos en línea cuyas estrategias son prácticas habituales en la enseñanza presencial, pero que ahora son simplemente adaptadas y redescubiertas en su formato virtual. Entre estas se incluyen:

1. Chats: Las charlas también son recursos que se pueden emplear con diversos fines, el propósito académico por supuesto que tiene cabida con estas herramientas, existen salas de todo tipo de temas a tratar donde se puede encontrar cualquier tipo de usuario. Se recomienda cierta discreción y certeza de lo que se hace y dice. Hoy en día la tecnología también ha sido empleada con fines no lícitos.
2. Videoconferencias: El uso de cámaras a través de Internet es un recurso maravilloso que, de manera sincronizada en audio e imagen, permite tener una visión inmediata de lo que capte la cámara.
3. Videos
4. Uso de las redes sociales
5. Foros

E. Prontuarios de los cursos²³

Los prontuarios sometidos evidencian los siguientes requerimientos²⁴:

1. Están actualizados a la fecha de radicación de la propuesta a la Junta Universitaria.
2. Todos los prontuarios contemplan la provisión de acomodo razonable para estudiantes con impedimento o necesidades especiales.

²³ Todos los prontuarios cumplen con la Certificación Núm.33 (2020-2021) de la Junta de Gobierno de la UPR.

²⁴ Todos los prontuarios cumplen con la Certificación Núm.33 (2020-2021) de la Junta de Gobierno de la UPR.

3. Los objetivos se centran en el estudiante, son medibles y consistentes con la misión metas, objetivos, filosofía y perfil del egresado del programa.
4. Incluyen un calendario estimado de los temas a tratarse.
5. Las metodologías y estrategias educativas y de avalúo del aprendizaje reflejan las que se presentan en la propuesta.
6. Explican claramente los criterios de evaluación y calificación.
7. Incluyen suficientes referencias para los diversos temas y en una variedad de formatos (textos, revistas seriadas, referencias electrónicas, discos compactos, etc.).
8. Los textos datan de no más de 5 años y predominan las referencias de no más de 5 años (50 por ciento o más).
9. Se explica y justifica la pertinencia de referencias de más de 5 años.
10. Incluyen las políticas institucionales.
11. Incluye la cláusula del plan de contingencia para emergencias.

Véase Anejo II (en One Drive) para los Prontuarios de los Cursos con Cambios y Cursos Nuevos.

VII. ADMISIÓN, MATRÍCULA Y GRADUACIÓN

A. Requisitos de admisión de maestría y doctorado

Los requisitos de admisión permanecen igual porque no es un programa nuevo.

B. Proyección de aceptaciones de maestría y doctorado

Según los estudiantes activos del programa de maestría de PI/O y los del doctorado que toman los cursos electivos en esta Área, que suman alrededor de 40, se proyecta un incremento en las solicitudes y una estabilización en las aceptaciones de estudiantes de maestría y doctorado de diez a doce estudiantes nuevos por año académico. Estos cálculos se estiman tomando en consideración la cantidad de profesores que tiene el Área y las admisiones en las demás áreas del Programa Graduado de Psicología.

C. Requisitos académicos para otorgar el grado de maestría y doctorado

Los requisitos académicos no cambian porque es un programa vigente. Los cambios propuestos incluyen reducir los créditos de maestría a 30 y de eliminar el requisito de tesis, lo que es cónsono con la Certificación 95 y con las tendencias contemporáneas en la educación superior.

VIII. FACULTAD DE MAESTRÍA Y DOCTORADO

A. Perfil de la facultad

El Área de P I/O cuenta con docentes (*core faculty*) que enseñan en ambos niveles maestría y doctorado y cuyas funciones están vinculadas a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Además, es importante señalar que otros miembros de la facultad del Departamento de Psicología

de otras especialidades (Psicología Social Comunitaria, Psicología Académica Investigativa y Psicología Clínica) enseñan cursos medulares de maestría y doctorales que toman los estudiantes de nuestra Área, quienes no están incluidos en el listado que presentamos a continuación. Los miembros de la facultad del Área de P I/O son los siguientes (en orden alfabético por apellido).



Prof. Laura Galarza García, Ph.D.

Coordinadora Académica para la UPR del Erasmus Mundus Work Organizational and Personnel Psychology Program de Europa

Coordinadora Académica del Área Industrial Organizacional para Años Académicos 2016-2021 (incluyendo la fase de desarrollo de esta revisión curricular)

La Profesora Galarza es Catedrática de la Universidad de Puerto Rico (UPR) Recinto de Río Piedras (desde el año 2002 al presente), Coordinadora Académica del Área de Psicología Industrial Organizacional del Programa Graduado de Psicología (Años Académicos 2016-2021 y previamente años 2008-2014) y Coordinadora para la UPR del Erasmus Mundus Work Organizational and Personnel Psychology Program (2016-presente). Ha fungido además como Directora Interina del Departamento de Psicología de la UPR Río Piedras (1/2014-6/2015), Senadora Académica (2016-2019) y Representante Claustal en la Junta Administrativa (2017-2019) de la UPR Río Piedras. Obtuvo su M.A. y Ph.D. en Psicología Industrial Organizacional en Rice University en Houston, Texas. Realiza investigaciones sobre Psicología Industrial Organizacional, Trabajadores Internacionales, Estudios Comparativos Internacionales sobre Prácticas del Trabajo y las Organizaciones, Psicología Industrial Organizacional Internacional, Análisis del Trabajo, Psicología Espacial y la Selección y Adiestramiento de Astronautas, Burnout, Engagement, Impacto de Desastres Naturales y de la Pandemia del COVID-19 en los Trabajadores y en las Prácticas de Recursos Humanos en las Organizaciones, entre otros temas de interés. La Dra. Galarza posee 30 años de experiencia en la enseñanza, investigación y práctica. Desde el 1991 ha laborado en proyectos de consultoría organizacional en Estados Unidos y Puerto Rico. Fungió por 5 años (1996-2001) como Psicóloga Industrial Organizacional en el Equipo de Salud Conductual y Desempeño (Behavioral Health and Performance) del Centro Espacial Johnson de la NASA desarrollando el Sistema Conductual de Selección de Astronautas y el Adiestramiento Expedicionario para la Estación Espacial Internacional. Ha presentado sus trabajos de investigación en numerosos congresos en Puerto Rico, Estados Unidos, Europa y Latinoamérica y sus escritos han sido publicados en capítulos de libros, revistas arbitradas e informes técnicos arbitrados publicados por la NASA. Ha obtenido diez (10) Erasmus Mundus Scholar Grants para fungir como profesora e investigadora visitante en la Universidad de Barcelona (2013, 2021), la Universidad de París V (2013), la Universidad de Coimbra en Portugal (2019) y la Universidad de Valencia (2016-2021) y en el pasado ofreció cursos como profesora visitante o instructora en universidades estadounidenses como Rice University) y logró la aprobación de dos propuestas institucionales para que el Área de Psicología Industrial Organizacional sea International Partner del Erasmus Mundus Work Organizational and Personnel Psychology Program de Europa para los ciclos de becas (grants)

2017-2021 y 2021-2026. Ha sido reconocida (2019) por la International Association of Applied Psychology (IAAP) División 1 (Work Psychology) como una de las siete personas designadas como *Latin America Sustainability Work Organizational and Personnel Psychology (WOPP) Leader*. Una muestra de publicaciones recientes incluye:

Galarza, L. (2021). Impact of a natural disaster on work teams: Lessons learned and implications. *Proceedings of the International Congress of Psychology 2020+*, Prague, Czech Republic, July 2021.

Galarza, L., Steinke, J., Barret, J. (2020). “Out of this World Jobs: Applying Alternative Methods for Work Analysis and Validation in Extreme Environments”. Chapter in Blackwell Landon, L, Slack, K., & Salas, E. (Eds.) *Psychology and Human Performance in Space Programs. Volume 2: Psychology and Human Performance in Space Programs: Extreme Application. CRC Press/Taylor & Francis.*

Galarza, L. (2019a). La Educación Global y Puerto Rico: El Ejemplo del Programa Erasmus Mundus WOP-P y la UPR. *Boletín de la Asociación Puertorriqueña de Relaciones Internacionales*, 3 (3), 4-6.

Galarza, L. (2019b). El Impacto del Apoyo Organizacional en la Adaptación Sociocultural de los Trabajadores Internacionales en las Empresas Multinacionales. *Boletín de la Asociación Puertorriqueña de Relaciones Internacionales*, 3 (3), 7-10.

International Association of Applied Psychology (IAAP), Division 1 Latin America Sustainability WOPP Leaders (2019). This works in my place. Proceedings of the Latin America Sustainability Work Organizational and Personnel Psychology (WOPP) Leaders’ Summit in Turin, Italy.

La Dra. Laura Galarza impartirá los cursos requisitos del nivel de maestría: Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica (PSIC 6206 y el Laboratorio de este curso, PSIC 6216), Supervisión, Liderazgo y Gerencia del Desempeño (PSIC 6XXX), Prácticum en Psicología del Trabajo (PSIC 6201) y el Proyecto Capstone (Psic 6XXX). Además, podrá ofrecer cursos electivos de maestría y de doctorado. A nivel doctoral impartirá los cursos Aspectos profesionales y reglamentarios de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (Psic 8XXX), Estadística Multivariada y Diseños Metodológicos Avanzados (PSIC 8XXX), Prácticum Avanzado en Psicología del Trabajo (PSIC 8XXX), Prácticum Avanzado en Psicología de las Organizaciones (PSIC 8XXX), el Seminario de disertación (PSIC 8XXX) y Trabajo de disertación (PSIC 8002). De forma alterna con profesores del Área los cursos de Prácticum de Investigación Avanzado en Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PSIC 8XXX), Temas Contemporáneos Avanzados de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (Psic 8XXX) y el curso del Área de Énfasis en PT/O (PSIC 8XXX).



Prof. Tania García Ramos, Ph.D.

Coordinadora del Área Industrial Organizacional (agosto 2021-presente)

Posee un doctorado de Psicología Social de la Universidad Complutense de Madrid, España. Es catedrática en el Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras (UPRRP). Desde hace 25 años enseña, investiga y publica de forma principal en el área de Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PTO), desde una perspectiva histórica, psico-social y crítica. Ha co-editado 4 libros y publicado más de 50 artículos en revistas académicas y libros arbitrados por pares. Ha presentado ponencias, seminarios y talleres en más de 90 congresos académicos y foros profesionales internacionales y locales. Ha dirigido más de 60 tesis doctorales y de maestría, principalmente en el área de PTO. Ha supervisado algunas de estas tesis en áreas de Psicología académica, social, clínica y ambiental. Cuenta con experiencia en la consultoría organizacional. Ha enseñado cursos de Psicología en todos los niveles (Bachillerato, Maestría y Doctorado) y supervisado prácticas profesionales en Psicología Social y PTO. En la UPR-RP formó parte del Grupo de Estudios del Trabajo adscrito al Centro de Investigaciones Sociales (2012-2018) y del grupo de investigación Violencia y Complejidad de la Facultad de Ciencias Sociales (2013-2015), en los cuales realizó investigaciones y publicaciones. Ha dirigido proyectos de investigación sobre la formación posgraduado y subgraduado de la PTO en varios países de América Latina, como Colombia, Chile y Brasil, para enriquecer este campo en Puerto Rico. Como parte de estos proyectos tuvo estancias de investigación en Colombia (2012) y Brasil (2019). Es coautora de un proyecto de investigación sobre las subjetividades emergentes de docentes universitarios en condiciones de precariedad laboral en Puerto Rico y Colombia. Ha participado en varios programas de radio y televisión en Puerto Rico, Estados Unidos y América Latina, para discutir asuntos contemporáneos de la PTO y divulgar sus investigaciones. Uno de sus estudios y publicaciones más recientes (en prensa) es: la Evaluación crítica de 20 proyectos de Renta Básica Universal a nivel mundial desde la utopía del postrabajo. Ha ocupado varias posiciones en la gerencia académica de la UPRRP, entre las que se encuentran: Decana Interina de Asuntos Académicos, Decana Asociada de Asuntos Académicos en el Decanato de Estudios Graduados e Investigación, Decana Asociada de Asuntos Académicos en la Facultad de Ciencias Sociales, directora del Departamento de Psicología, directora interina del Instituto de Relaciones del Trabajo, Coordinadora del Programa de Bachillerato de Psicología y de la Evaluación de Programas subgraduados en la Facultad de Ciencias Sociales, entre otras. Además, fue Senadora Claustal y presidenta del Comité Institucional para la Protección de Sujetos Humanos en la Investigación. Formó parte de la Junta de directores de la Asociación de Psicología de Puerto Rico (APPR) en 2012, donde coordinó el sub-comité de publicaciones y participó ad hoc en el comité de investigaciones y en el de medios. También fue miembro del Comité del programa científico del Simposio temático de la APPR en 2012. A partir de agosto del 2021 funge como Coordinadora académica del Área de Psicología Industrial Organizacional del Programa Graduado de Psicología de la UPRRP, posición que ocupó en 2003-2004. Algunas de sus publicaciones recientes incluyen:

García-Ramos, T., Santiago-Estrada, S., Botero-Sarassa, J., Orejuela-Gómez, J. J., Torres-Victoriano, K. M., Cardona-Negrón, G. C., & Pabón-Gómez, A. (2022). Valoración crítica de artículos de psicología del trabajo y las organizaciones publicados en repos. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 33(1), 114-131.

García Ramos, T. & Morales, X. (2022). Mirada mundial de programas de Ingreso Básico (Universal) desde una perspectiva utópica del postrabajo. En Orejuela J. & García Rubiano, M. (Eds), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación III* (pp. 65-96). Editorial CEIPA y ASCOFAPSI.

Santos-Estrada, I. & García Ramos, T. (2022). La función institucional del acoso laboral: Un análisis crítico del discurso sobre su conceptualización. En Orejuela J. & García Rubiano, M. (Eds), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación III* (147-176). Editorial CEIPA y ASCOFAPSI.

García-Ramos, T & Cáceres Cruz, V. (en prensa). Los trabajos de mujeres en Puerto Rico: Perspectivas locales, diversas y feministas. En R. Rosa Soberal & J. Santiago Pérez (Eds.). *Diversidad Humana: Un enfoque interdisciplinario*. Universidad Interamericana de Puerto Rico.

García Ramos, T. (2021). Transformaciones Tecnológicas y Culturales Posfordistas: Potencia de TIC para la democratización y el poscapitalismo. En C. Pulido Cavero & L. Torres Arce (Eds.), *Mundo del Trabajo y las Organizaciones en Transformación: Desafíos Sociales, Políticos y Éticos* (p. 97-111). Editorial Alfill.

La Dra. García impartirá los cursos requisitos del nivel de maestría: Psicología del Trabajo (Psic 6205), Prácticum en Psicología del Trabajo (PSIC 6201) y el Proyecto Capstone (Psic 6XXX). Además, podrá ofrecer el curso medular de Seminario: Métodos de Investigación Psicológica (PSIC 6007) y cursos electivos del nivel de maestría y doctorado. A nivel doctoral impartirá los cursos requisitos Prácticum Avanzado en Psicología del Trabajo (Psic 8xxx), Prácticum Avanzado en Psicología de las Organizaciones (PSIC 8XXX), el Seminario de disertación (PSIC 8XXX) y Trabajo de disertación (PSIC 8002). Además, podrá ofrecer el curso medular de Seminario: Perspectivas Múltiples de Investigación Psicológica (PSIC 8017). De forma alterna con profesores del Área ofrecerá los cursos de Prácticum de Investigación Avanzado en Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PSIC 8xxx), Temas Contemporáneos Avanzados de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PSIC 8XXX) y un curso del Área de Énfasis en PT/O (PSIC 8XXX).



Prof. Jesús Marrero Centeno, Ph.D.

El profesor Jesús J. Marrero Centeno obtuvo su Ph.D. en Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras (UPR-RP). Actualmente, funge como director asociado y docente a tiempo completo del Departamento de Psicología. Posee experiencia en la docencia, la investigación y la práctica. El doctor Marrero Centeno ofrece los cursos subgraduados de Métodos de Investigación Psicológica, Psicología Industrial y Organizacional. Además, ha ofrecido curso a nivel graduado de Estadísticas y Psicología Positiva Aplicada en las Organizaciones. A su vez es miembro de comités de tesis y disertaciones en el Programa Graduado de Psicología de la UPR-RP, y ha dirigido tesinas de estudiantes subgraduados del Programa subgraduado de Psicología, cuyos proyectos están afiliados al Programa Estudios de Honor (PREH). Trabajó durante los años 2016-2018 en el Centro de Investigaciones Sociales (CIS) donde participó del Grupo de Estudios del Trabajo y fue autor/coautor en dos capítulos del libro *Retos y Afanes: trayecto investigativo del Grupo de Estudios del Trabajo* (2018). Recientemente ha estado trabajando con un proyecto investigativo relacionado a una serie de variables de la Psicología Positiva en el contexto laboral. Además, junto a colegas del área de Psicología Clínica ha estado investigando sobre las respuestas psicológicas y conductuales ante la Pandemia del COVID-19 en Puerto Rico. El doctor Marrero Centeno ha sido consultor investigativo y estadístico en varios proyectos relacionado al sector educativo. En el presente colabora con equipos investigativos a nivel local e internacional. Algunos ejemplos de sus publicaciones incluyen:

Sánchez-Cardona, I., Vera, M., & Marrero-Centeno, J. (2021). Job resources and employees' intention to stay: The mediating role of meaningful work and work engagement. *Journal of Management & Organization*, 1-17. doi:10.1017/jmo.2021.10

Nina-Estrella, R. & Marrero Centeno, J. (2020). Estilos de comunicación como predictores del estrés y el afrontamiento diádico en matrimonios puertorriqueños. *Revista Pensamiento Psicológico*, 18(1), 31-41. <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi18-1.ecpe>.

Sánchez-Cardona I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R., & Marrero Centeno, J. (2019). When job does not fit: The moderating role of job crating and meaningful work in the relationship of overqualification and job boredom. *Journal of Career Assessment*. <https://doi.org/10.1177/1069072719857174>.

Marrero-Centeno, J. & García-Ramos, T. (2018). Las consecuencias de la percepción de precariedad laboral en el bienestar subjetivo de los trabajadores en Puerto Rico. En L. L. Ortiz (Ed.), *Retos y Afanes: trayecto investigativo del Grupo de Estudios del Trabajo* (pp.39-61). Centro de Investigaciones Sociales

Marrero-Centeno, J., Moreno-Velázquez, I. & Sánchez-Cardona, I. (2017). Fibromialgia en Trabajo: Explorando su Impacto en el Desempeño Laboral. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(1), 9-2

El Dr. Jesús Marrero impartirá los cursos requisitos del nivel de maestría: Prácticum en Psicología del Trabajo (PSIC 6201) y el Proyecto Capstone (PSIC 6XXX). Además, podrá ofrecer cursos electivos del nivel de maestría y doctorado. A nivel doctoral podrá impartir los cursos Prácticum Avanzado en Psicología del Trabajo (Psic 8xxx), Prácticum Avanzado en Psicología de las Organizaciones (PSIC 8XXX), el Seminario de disertación (PSIC 8XXX) y Trabajo de disertación (PSIC 8002). De forma alterna con profesores del Área ofrecerá los cursos de Prácticum de Investigación Avanzado en Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PSIC 8xxx), Temas Contemporáneos Avanzados de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PSIC 8XXX) y un curso del Área de Énfasis en PT/O (PSIC 8XXX).



Prof. Edgardo Morales Arandes, Ed.D

El profesor Edgardo Morales Arandes obtuvo un M.A. en Psicología Clínica de la California School of Professional Psychology en San Francisco, CA (1976) y un Ed.D. en Humanistic Education and Human Services de Boston University, Boston Massachusetts (1986). Es catedrático y ha fungido como profesor regular del Departamento de Psicología desde 1995 al presente, aunque con experiencia previa en la docencia sumando sobre 29 años de experiencia en la docencia a nivel universitario. El profesor Morales posee amplia experiencia profesional en la Psicología Clínica, la Gerencia del Desarrollo Organizacional y la Consultoría Organizacional. Ha participado en el Instituto TAOS como ponente y autor de múltiples publicaciones. Algunas de sus publicaciones recientes incluyen las siguientes:

Morales, E. (2020). Mindfulness as an embodied relational resource in psychotherapy. En Aristegui, R.; Garcia Campayo, J.; & Barriga, P. (Eds.) *Relational mindfulness - fundamentals and applications*. (In press). Springer.

Morales, E. (2020). Mindfulness as a generative resource in compassionate healthcare. En McNamee, S., Gergen, M. M., Camargo-Borges, C.& Rasera, E. F. (Eds.) *The SAGE handbook of social constructionist practice* (pp. 497-506). Sage.

Morales, E. (2020). Mindfulness as an embodied relational resource in generative dialogue. In Arnold, A., Bodiford, K., Brett-MacLean, P., Dole, D., Estrada, A. M., Lyon Dugin, F. Raaboin, E. W., Torres-Davila, P. & Villar-Guhl, C.F. (Eds.) *Social construction in action* (pp.126-134). Taos Institute Publications.

Morales, E. (2017). Guerra civil en la psicología: un llamado a la resistencia y a la inclusión. *Psicologías*. 2017. 1, 17-29.

Morales, E. (2015). Reflexiones sobre el trabajo en la interfase psico-socio-jurídica como práctica dialógica en Friedman Schnitman, D. (ed.) *Diálogos para la transformación: experiencias en*

terapia y otras intervenciones psicosociales en Iberoamérica volumen 2. (pp. 124-125). Taos Institute Publications/Worldshare Books.

El Dr. Edgardo Morales impartirá los cursos requisitos de maestría: Psicología de las Organizaciones (PSIC 6025) y el Proseminario: Principios de la Consultoría en las Organizaciones (Psic 6050). Además, podrá ofrecer cursos electivos del nivel de maestría y doctorado. A nivel doctoral impartirá los cursos Prácticum Avanzado en Psicología de las Organizaciones (PSIC 8XXX), el Seminario de disertación (PSIC 8XXX) y Trabajo de disertación (PSIC 8002). De forma alterna con profesores del Área ofrecerá los cursos de Prácticum de Investigación Avanzado en Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PSIC 8xxx), Temas Contemporáneos Avanzados de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PSIC 8XXX) y un curso del Área de Énfasis en PT/O (PSIC 8XXX).



Prof. Sara Santiago Estrada, Ph.D.

La profesora es Catedrática Asociada del Departamento de Psicología. Obtuvo su PhD en Psicología (Área Psicología Industrial Organizacional) de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras en el 2013. La Profesora Sara Santiago posee además una Maestría en Consejería Psicológica de la Universidad de Wisconsin en Madison desde el año 1986. En el Programa Graduado de Psicología se ha desempeñado como Coordinadora del Programa Graduado, Coordinadora del Area Industrial Organizacional, Coordinadora del Comité de Currículo por tres años, miembro del Comité de Admisiones por tres años y miembro del Comité del Recinto *Universidad -Sindicatos* por dos años. Su experiencia docente incluye la enseñanza de cursos a nivel subgraduado y graduado, supervisión de tesis y disertaciones, supervisión de prácticas y coordinación de proyectos especiales. La Prof. Santiago Estrada se ha distinguido por desarrollar proyectos enlazados con comunidades, organizaciones sin fines de lucro y sindicatos. Sus investigaciones incluyen el estudio de los programas de formación de psicólogos, el aprendizaje en organizaciones gubernamentales, las alianzas entre organizaciones sin fines de lucro, programas educativos escolares y las subjetividades emergentes de profesores universitarios en contexto de precariedad económica, entre otras. Posee amplia experiencia en la consultoría, evaluación de programas y en el adiestramiento de los recursos humanos. Entre sus actividades de divulgación se incluyen múltiples presentaciones en foros profesionales nacionales e internacionales, además de ser invitada como ponente principal en foros profesionales y comunitarios. Algunos ejemplos de publicaciones recientes incluyen:

Rodríguez-Camejo, J., García, T. & Santiago-Estrada, S. (2020). Propuesta para la psicoterapia: La teoría de la subjetividad como alternativa para extender la Perspectiva Histórico Cultural a la psicología clínica. *Revista Interamericana de Psicología*. 54 (3), 11-17.

Rodríguez-Camejo, J., García, T. & Santiago-Estrada, S. (2019). Sentidos subjetivos en el proceso de enseñanza de un maestro: un estudio de caso. *Revista Puertorriqueña de Psicología*. 30 (2) 322-340. ISSN 1946 – 2016.

Santiago Estrada, S. (2018). Una mirada a la Universidad como dispositivo socio-académico en tiempos de precariedad: Subjetividades emergentes de estudiantes y docentes. (A Look at The University as a Socio-Academic Device in times of Precariousness: Emergent Subjectivities of Students and Faculty) *Psicologías*, 2(2), 1-23.
<https://revistas.upr.edu/index.php/psicologias/article/view/16134>

Santiago-Estrada, S. (2017). Las alianzas entre organizaciones sin fines de lucro como escenario de investigación y consultoría dialógica para la psicología organizacional. En Fried, D. (2017) (Ed.). *Diálogos para la transformación: Desarrollo de proyectos e investigación generativa orientados a la construcción de futuros en Iberoamérica*. Vol. 3. (pp. 43-59). Argentina: Worldshare Books, Taos Institute Publications.

Santiago-Estrada, S. (2015). Alternative working scenarios for a new work and organizational psychology: Implications for academic programs. En Cresswell, J.; Haye, A.; & Larraín, A. (2015). *Dialogue and Debate in the Making of Theoretical Psychology*. Edited and selected proceedings of the XV Biennial Conference of the International Society of Theoretical Psychology. Captus Press, Inc Publications. 249-259.

La Dra. Sara Santiago impartirá el curso requisito de maestría Aprendizaje, Cambio y Desarrollo de las Organizaciones (Psic 6026), el Prácticum en Psicología del Trabajo (PSIC 6201 y el Proyecto Capstone (Psic 6XXX). Además, podrá ofrecer el curso medular Proseminario en Psicología General y Aplicada: Issues Éticos en Psicología (PSIC 6030) y cursos electivos del nivel de maestría y doctorado. A nivel doctoral impartirá los cursos Prácticum Avanzado en Psicología del Trabajo (Psic 8xxx), Prácticum Avanzado en Psicología de las Organizaciones (PSIC 8XXX), el Seminario de disertación (PSIC 8XXX) y Trabajo de disertación (PSIC 8002). De forma alterna con profesores del Área ofrecerá los cursos de Prácticum de Investigación Avanzado en Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PSIC 8xxx), Temas Contemporáneos Avanzados de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PSIC 8XXX) y un curso del Área de Énfasis en PT/O (PSIC 8XXX).

B. Desarrollo de la facultad

La facultad está cualificada para ofrecer los cursos nuevos propuestos puesto que son sus áreas de énfasis en la investigación. Además, la facultad permanece actualizando su conocimiento en estas áreas mediante diversas actividades: tomando cursos de educación continuada, participando en investigaciones interdisciplinarias, participando en congresos y presentado sus trabajos en éstos, participando en conferencias o coloquios nacionales e internacionales, redactando propuestas para allegar fondos, aplicando sus conocimientos en proyectos de consultoría y práctica profesional, entre otras (Véase en Plan de Desarrollo del Departamento de Psicología, Anejo V, proyectos, estrategias o iniciativas 1.1.2: Distribución de descargas académicas (TARES) para investigación al personal docente; y 1.3.1 Diseminación de publicaciones de docentes y estudiantes en revistas arbitradas locales e internacionales, presentaciones publicadas en actas de congresos, libros y reseñas, además del fortalecimiento de las revistas arbitradas y en línea)

IX. ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA Y DOCTORADO

El Ph.D. con especialidad en Psicología es uno de los ofrecimientos del Departamento de Psicología de la Facultad de Ciencias Sociales de la UPR-RP. El Departamento de Psicología de la Facultad de Ciencias Sociales de la UPR-RP está a cargo de administrar sus ofrecimientos graduados de maestría y doctorado. En la tabla 4, Costos adicionales de nómina, del Plan de Presupuesto se incluye el personal administrativo (véase Anejo II). A continuación, se detalla la composición académica administrativa del Departamento de Psicología:

- Nelson Cruz – director Interino
- Jesús Marrero – director Asociado
- Samuel Colón De La Rosa – Coordinador del Programa Graduado
- Tania García Ramos – Coordinadora del Área de Psicología Industrial Organizacional para el Año Académico 2021-2022 y 2022-2023. Revisión y desarrollo de la propuesta de cambio académico de la especialidad de maestría y creación del área de énfasis de PT/O del doctorado en psicología. Presentación, discusión e integración de recomendaciones de instancias universitarias.
- Laura Galarza García – Coordinadora del Área de Psicología Industrial Organizacional para el Año Académico 2020-2021, Desarrollo de la Propuesta de Cambio Curricular (primera versión) y Proceso de Transición en agosto de 2021.

X. RECURSOS DE INFORMACIÓN DE MAESTRÍA Y DOCTORADO

La UPR-RP cuenta con un sistema interconectado de recursos bibliográficos disponibles para la facultad y estudiantes. La Biblioteca General José M. Lázaro cuenta con conexiones a otras bibliotecas del Sistema de la UPR. Los/as estudiantes y facultad del Programa Graduado de Psicología tienen acceso a estos recursos. Como parte de las bibliotecas, se ofrece adiestramiento libre de costo sobre cómo tener acceso a fuentes de información científica y servicios de préstamos interbibliotecarios. Estudiantes y profesores utilizan estos servicios para acceder a los recursos bibliográficos que utilizan en sus cursos (véase Anejo II, 28 prontuarios de cursos en OneDrive).

La UPR-RP cuenta con bancos de datos electrónicos con acceso a artículos de revistas científicas utilizadas en la psicología y en el área de la psicología del trabajo y de las organizaciones. Específicamente, los bancos de datos electrónicos relevantes con los que cuenta el Sistema de Bibliotecas para las áreas de especialidad o énfasis del Programa Graduado de Psicología incluyen PsycINFO, Psychology and Behavioral Sciences Collection, Psychological Database, Psychological and Behavioral Sciences Collection, MEDLINE (PubMed), JSTOR, MIT CogNet, Taylor and Francis, Springer Link, entre otros. El acceso a estos bancos de datos electrónicos permite la búsqueda bibliográfica y el contacto directo con recursos de información y revistas científicas especializadas. Entre las revistas científicas especializadas citadas en las mencionadas bases de datos electrónicas se encuentran las diez revistas científicas más influyentes en este campo (Beiler et al., 2014), como: Journal of Applied Psychology, Personnel Psychology, Academy of Management Journal, Academy of Management Review,

Organizational Behavior and Human Decision Processes, Administrative Sciences Quarterly, Journal of Management, Journal of Organizational Behavior, Organizational Research Methods y Journal of Vocational Behavior. Desde las bases electrónicas se pueden acceder trabajos publicados por diversas casas publicadoras científicas a nivel mundial como Sage, Elsevier, entre otras que publican revistas científicas de diversas partes del mundo. El Departamento de Psicología cuenta también con su propia revista científica electrónica titulada *Psicología(s)* (<http://psicologias.uprrp.edu/>).

XI. INFRAESTRUCTURA PARA LA ENSEÑANZA, LA INVESTIGACIÓN Y EL SERVICIO

A. Instalaciones, laboratorios y equipos de apoyo a la docencia

El Programa Graduado de Psicología cuenta con múltiples salones para el ofrecimiento de los cursos distribuidos en los Edificios Ramón Emeterio Betances (REB) y Carmen Rivera Alvarado (CRA). Algunos de estos salones están equipados con tecnología audiovisual para complementar el proceso de enseñanza-aprendizaje. La cantidad de salones asignados al Departamento de Psicología es suficiente para cubrir la oferta académica. El Edificio CRA y REB cuentan con varios anfiteatros para llevar a cabo actividades académicas con gran cantidad de público (véase partidas de materiales, equipo, entre otros, en Plan de Presupuesto, Anejo III, Tabla 5, Otros costos de la propuesta).

Laboratorio de Psicología. En el edificio CRA también está localizado el Laboratorio de Psicología que cuenta con cuatro salones, tres salas de reuniones, dos salas de observación, una sala de entrevistas y seis oficinas. Los/as estudiantes tienen dos salas disponibles para reuniones en las que pueden compartir preocupaciones, actividades, socializar y estudiar. Una de estas salas está localizada en el Laboratorio de Psicología. La otra sala está ubicada en el cuarto piso donde pueden planificar actividades y socializar. Esta sala está equipada con una computadora, microondas y nevera.

El laboratorio tiene siete (7) computadoras para uso de los/as estudiantes. Las computadoras están equipadas con programas tales como SPSS, Nvivo, Microsoft Office y Photoshop. También se cuentan con grabadoras para investigación, cuatro (4) laptops, cinco (5) iPads para el uso de estudiantes y facultad del Programa graduado de Psicología. El laboratorio cuenta con 30 laptops asequibles a los estudiantes mediante un sistema de préstamo semestral.

Oficinas de profesores. Los/as profesores/as regulares cuentan con oficinas privadas en el Edificio CRA. Los/as profesores/as a tarea parcial cuentan con oficinas compartidas en el primer y cuarto piso del Edificio CRA. Los/as profesores/as cuentan con dos salas de reuniones. Una está localizada en el Laboratorio de Psicología y la otra en el cuarto piso del edificio CRA. La facultad y estudiantes del Programa Graduado de Psicología cuentan con una sala equipada en el quinto piso del Edificio CRA para reunión y defensas de tesis y disertación.

CUSEP. El Programa Graduado de Psicología también cuenta con el Centro Universitario de Servicios y Estudios Psicológico (CUSEP). Este centro está localizado en un

edificio cercano al Campus Universitario. El Centro cuenta con 17 oficinas privadas, una sala de conferencias, 2 salas de recepción, una sala de reunión para estudiantes, 10 cuartos de observación, tres (3) cuartos para terapia de juego, un área para investigación, un cuarto para reunión, equipo para grabar y audio y video. El espacio es apropiado para proveer servicios a clientes, llevar a cabo investigación, entre otros.

B. Centros de práctica o localidades externas

Centros de práctica. El Área de P I/O cuenta con varias organizaciones que sirven de centros en la que estudiantes hacen y harán sus prácticas supervisadas tales como el Banco Popular, Liberty, Oriental Bank, Triple S, Embassy Suites by Hilton, Fundación Ricky Martin, Universidad de Puerto Rico, Recintos de Carolina y Río Piedras: Programa de Apoyo al Empleado (PAE) y Oficina de Conservación e Instalaciones Universitaria (OCIU) de la UPR-RP, Regenera Natural Wellness (Empresa PYME), Industria Campo Alegre LLC (Cultivo de piñas para grandes productores), MAVI-Movimiento para el Alcance de Vida Independiente, TOLIC, agencias de gobierno y municipios de Puerto Rico. Entre estas se encuentran la banca, de seguros de salud, hoteles, de telecomunicaciones, consultoría, sin fines de lucro, agencias gubernamentales, departamentos de la UPR, empresas de tecnologías y organizaciones deportivas, entre otras.

Centro de Cómputos de Ciencias Sociales. El personal y estudiantes del Programa Graduado de Psicología también utilizan el Centro de Cómputos de Ciencias Sociales. En este Centro hay 80 computadoras conectadas a internet. Estas computadoras están distribuidas en tres salones para el uso de los/as estudiantes graduados. En estos centros se facilitan competencias para la redacción científica, búsqueda de artículos de investigación, recopilación de datos y análisis de datos. Cada semestre se ofrece capacitación en temáticas asociadas a la investigación para beneficio de la facultad y estudiantes. Se cuenta con Programas tales como: SPSS, Word, Excel y PowerPoint. Pueden conseguir información del centro en: <http://www.upr.edu/caccs/>.

Red Graduada. Los/as estudiantes del Programa Graduado de Psicología utilizan los servicios de la Red Graduada. La red Graduada es un espacio de aprendizaje (conocido, en inglés, como *learning commons*), ubicado en el segundo piso de la Biblioteca José M. Lázaro de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Inició, en el 2009, como el Centro de Aprendizaje y Desarrollo Profesional, un proyecto del Decanato de Estudios Graduados e Investigación (DEGI) bajo Título V. En 2015, pasa a ser una unidad adscrita al Decanato Auxiliar de Investigación e Innovación del DEGI.

En este centro se organizan actividades de capacitación, apoyo y desarrollo profesional a través de diversas modalidades y tecnologías para el aprendizaje y la investigación. De este modo, contribuye con la formación de los estudiantes graduados de la UPR-RP, promoviendo y facilitando el intercambio de conocimientos a través de redes de colaboración. La Red Graduada aspira a ser un espacio interdisciplinario físico y virtual, en donde estudiantes y docentes generan y comparten conocimientos mientras integran tecnologías de aprendizaje para el desarrollo académico y profesional. La Red Graduada ofrece una variedad de equipos electrónicos, audiovisuales y de investigación.

XII. SERVICIOS AL ESTUDIANTE

A. Sistemas de servicio y apoyo al estudiante

Los/as estudiantes del Programa Graduado de Psicología tienen acceso a computadoras y consultoría en investigación en el Laboratorio de Psicología y en el Centro de Cómputos de la Facultad de Ciencias Sociales. Estos centros están localizados en el primer piso del CRA y REB respectivamente. Los servicios se ofrecen en el horario de 7:00 am hasta las 9:00 pm. Los/as estudiantes y la facultad reciben asistencia tecnológica en el uso de computadoras y equipo audiovisual. De igual manera, reciben asistencia en el manejo de programas tales como Microsoft Word, Excel, Access, Photoshop, Power Point and Outlook, SPSS, NVivo. Mientras están en el Recinto, los/as estudiantes tienen acceso a internet de alta velocidad.

B. Ayudas económicas

Los/as estudiantes del Programa Graduado de Psicología cualifican para varias ayudas económicas tales como: Becas legislativas, préstamos estudiantiles financiados por el gobierno federal y préstamos de emergencia. También cualifican para participar del Programa de becas para disertación o tesis doctoral, Programa de becas para el apoyo a la investigación y desarrollo profesional de los estudiantes graduados, Beca para viajes a congresos o simposios para presentar resultados de investigación, Beca para viajes de investigación, Beca para la divulgación de trabajos de investigación. Para más información sobre estas ayudas, puede referirse a: página: http://graduados.uprrp.edu/index.php?option=com_content&view=article&id=137&Itemid=198&lang=es. Los/as estudiantes también cuentan con el beneficio de matrícula de honor en el caso de pertenecer al 5% superior de su clase. Al inicio de sus estudios graduados, se les ofrece una orientación sobre estas ayudas.

El Programa Graduado de Psicología ofrece la oportunidad de asistencias de cátedra e investigación. Estas se viabilizan a través del Programa de Experiencias Formativas (PEAF) de la Oficina del Decanato de Estudios Graduados e Investigación (DEGI). Los/as estudiantes que participan de este Programa obtienen un estipendio y exención de matrícula. Los/as estudiantes conocen de estas oportunidades mediante las orientaciones que se les ofrece al ingresar en el Programa Graduado. Con respecto a la participación de estudiantes en el Consorcio Erasmus Mundus WOP-P), la beca para intercambio de estudiantes cubre la exención de matrícula. Cada estudiante puede solicitar otras ayudas de la UPR como el fondo dotal. Cada estudiante seleccionado para intercambio puede escoger entre participar un semestre completo en una de las cuatro universidades europeas o en el Winter School. El Winter School consiste en trabajos virtuales de noviembre-febrero de cada año académico y presencial dos semanas en febrero (con un precio módico en el hotel de Gandía, España seleccionado por el Winter School) y luego el cierre virtual de un trabajo individual en marzo.

XIII. CATÁLOGO Y DIVULGACIÓN DE MAESTRÍA Y DOCTORADO

Periódicamente el Programa Graduado de Psicología le comunica al DEGI el catálogo actualizado con los grados que se ofrecen en el programa. El DEGI se encarga de promocionar el catálogo. En la página electrónica del Departamento, divulgamos nuestra oferta académica

[Departamento de Psicología — Departamento de Psicología \(uprrp.edu\)](http://uprrp.edu). Además, durante el año participamos en múltiples ferias de estudios graduados dentro y fuera de la universidad para promover las solicitudes al Programa Graduado de Psicología. A través de medios electrónicos y plataformas sociales se orienta a los/as interesados/as en solicitar al Programa Graduado de Psicología.

XIV. PLAN PRESUPUESTARIO DE MAESTRÍA Y DOCTORADO

El Programa Graduado de Psicología (maestría y doctorado) cuenta con un presupuesto asignado. El cambio de nombre del Área (al nuevo nombre de Psicología del Trabajo y las Organizaciones), y los cambios curriculares de la Maestría y el Doctorado no implican cambios presupuestarios y se financiará con el presupuesto actual del Programa Graduado de Psicología. Se incluye un Plan presupuestario verificado por la Oficina de Planificación Estratégica y Presupuesto (OPEP) el 21 de octubre de 2022 (Véase Anejo III).

XV. PLAN DE AVALÚO DE MAESTRÍA Y DOCTORADO

El Programa Graduado de Psicología cuenta con un Plan de Avalúo Estudiantil aprobado por la División de Investigación Institucional y Avalúo (DIIA) del Decanato de Asuntos Académicos del Recinto (Véase Anejo VI Plan de Avalúo del Programa Graduado de Psicología) que incluye todas las áreas de especialidad y de énfasis. Como parte del Plan se recopilan y analizan datos del aprendizaje estudiantil. Fundamentados en los datos, se identifican acciones transformadoras para modificar prácticas educativas en beneficio de la comunidad que conforma el Programa. Este plan incluye todas las siguientes especialidades a nivel de maestría: Académica - Investigativa, Social Comunitaria, Industrial - Organizacional y Clínica. A nivel doctoral incluye, el área de especialidad en Psicología y el área de énfasis en Psicología Clínica. El cambio propuesto a nivel de maestría con un cambio de nombre a la especialidad en Psicología del Trabajo y las Organizaciones y; la creación del área de énfasis en Psicología del Trabajo y las Organizaciones del Ph.D. en Psicología, están integrados al Plan de Avalúo del Programa Graduado existente.

XVI. PLAN DE DESARROLLO DE MAESTRÍA Y DOCTORADO

El Programa Graduado de Psicología cuenta con un Plan de Desarrollo que fue elaborado y aprobado por la Facultad del Departamento de Psicología (Véase Anejo V, Plan de Desarrollo del Departamento de Psicología). Como parte del Plan se contempla las revisiones curriculares para actualizar el ofrecimiento académico. Este plan incluye implantar revisiones curriculares en todas las siguientes especialidades a nivel de maestría y al nivel doctoral: Académica - Investigativa, Social Comunitaria, Industrial - Organizacional y Clínica. Ya ha sido aprobado, por las instancias universitarias y la JIP, el Ph.D. con especialidad en psicología con área de énfasis en psicología clínica. También el Senado Académico de la la UPR-RP aprobó el cambio propuesto de la maestría con especialidad en neurocognición y desarrollo humano y la creación del PhD con especialidad en psicología con área de énfasis en neurocognición y desarrollo humano.

El cambio propuesto a nivel de maestría con una especialidad en PT/O; la creación del área de énfasis en PT/O del Ph.D. en Psicología, están integradas al Plan de Desarrollo y Plan Avalúo del Programa Graduado vigentes (véase anejos V y IV, respectivamente).

XVII. FUENTES DE INFORMACIÓN CONSULTADAS

- Aguinis, H., Ramani, R. S., Campbell, P. K., Bernal-Turnes, P., Drewry, J. M., & Edgerton, B. T. (2017). Most frequently cited sources, articles, and authors in industrial-organizational psychology textbooks: Implications for the science-practice divide, scholarly impact, and the future of the field. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 10(4), 507-557.
<http://hermanaguinis.com/IOPtextbooks.pdf>
- American Psychological Association. (2020). *The Publication Manual of the American Psychological Association* (7th Edition). American Psychological Association. 10: 143383216X
- American Psychological Association. (2021). Webpage of the APA. <http://apa.org>.
- Bayazit, M., Türetgen, I. O., Sinangil, H. K. (2018). Industrial, Work and Organizational Psychology in the Middle East. In Ones, D. S. Anderson, N. Sinangil, H. K., & V. Viswesvaran (Eds.). *The Sage Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology: Managerial Psychology and Organizational Approaches* (2nd ed., Vol. 3, pp. 128-148). Sage Publications, Ltd. <http://dx.doi.org/10.4135/9781473914964>.
- Beiler, A. A., Zimmerman, L. M., Alexa J. Doerr, A. J., & Malissa A. Clark, M. A. (2013). *An evaluation of research productivity among I-O psychology doctoral programs*. https://www.researchgate.net/publication/270511723_An_evaluation_of_research_productivity_among_I-O_psychology_doctoral_programs.
- Borges, J., Rentería, E. & Toro, J. P. (2018). Organizational/Work Psychology in Latin America. En R. Ardilla. *Psychology in Latin America. Current Status, Challenges and Perspectives*. (pp. 105-158). Springer.
- Chuang, A., Wang, A., & Hsu, R. S. & Lee, Y. (2018). Industrial, Work and Organizational Psychology in Asia. In Ones, D. S. Anderson, N. Sinangil, H. K., & V. Viswesvaran (Eds.). *The Sage Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology: Managerial Psychology and Organizational Approaches* (2nd ed., Vol. 3, pp. 91-109). Sage Publications, Ltd. <http://dx.doi.org/10.4135/9781473914964>.
- Coll, C., Mauri, T. & Onrubia, J. (2006). Análisis y resolución de casos-problema mediante el aprendizaje colaborativo. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*, 3(2). doi:10.7238/rusc.v3i2.285
- De Kock, F. S. (2018). Industrial, Work and Organizational Psychology in Africa. In Ones, D. S. Anderson, N. Sinangil, H. K., & V. Viswesvaran (Eds.). *The Sage Handbook of*

Industrial, Work, and Organizational Psychology: Managerial Psychology and Organizational Approaches (2nd ed., Vol. 3, pp. 110-127). Sage Publications, Ltd. <http://dx.doi.org/10.4135/9781473914964>.

Departamento de Psicología. Revista Psicología(s). Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras. <http://psicologias.uprrp.edu/>.

Feitosa, J., Salas, E., & Borges-Andrade, J. E. (2018). Industrial, Work and Organizational Psychology in Latin America. In Ones, D. S. Anderson, N. Sinangil, H. K., & V. Viswesvaran (Eds.). *The Sage Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology: Managerial Psychology and Organizational Approaches* (2nd ed., Vol. 3 pp. 149-158). Sage Publications, Ltd. <http://dx.doi.org/10.4135/9781473914964>.

Hesketh, B., Neal, A., & Griffin, B. (2018). Industrial, Work and Organizational Psychology in Australia and New Zealand. In Ones, D. S. Anderson, N. Sinangil, H. K., & V. Viswesvaran (Eds.). *The Sage Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology: Managerial Psychology and Organizational Approaches* (2nd ed., Vol. 3, pp. 76-90). Sage Publications, Ltd. <http://dx.doi.org/10.4135/9781473914964>.

Galarza, L. (2019). La Educación Global y Puerto Rico: El Ejemplo del Programa Erasmus Mundus WOP-P y la UPR. *Boletín de la Asociación Puertorriqueña de Relaciones Internacionales*, 3(3), 4-6.

García-Ramos, T. (2022). Sondeo a personas egresadas de maestría con especialidad en Psicología Industrial/Organizacional y Ph.D. en Psicología, UPR-RP. Programa graduado de Psicología, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

García-Ramos, T., Santiago Estrada, S. & Mesa, F. (2018). La formación en Psicología del Trabajo y las Organizaciones en Puerto Rico y América Latina. En Ortiz, L. L. (Ed.), *Afanes y trabas: Trayectos investigativos en torno al trabajo en Puerto Rico*. (p. 127-165). Centro de Investigaciones Sociales, Universidad de Puerto Rico.

García Ramos, T. (2015). Ethical Political Challenges for a New Work and Organizational Psychology. En Cresswell, J., Haye, A. Larrain, A., Morgan, M. & Sullivan, G. (Eds.). *Dialogue and Debate in the Making of Theoretical Psychology - ISTP 2013* (pp. 240-248). Peer-reviewed edited and selected Proceedings of the Fifteen Biennial Conference of the International Society of Theoretical Psychology. Captus Press Inc.

García-Ramos, T., Báez-Lebrón, M., Díaz-Juarbe, R. & Santiago-Estrada, S. (2014). La nueva psicología del trabajo y las organizaciones en Puerto Rico: Cuatro estudios recientes. En Orejuela-Gómez, J. J. (ed.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: Apuestas de investigación*. (pp. 97- 130). Centro de Investigaciones Bonaventuriano y la Editorial Bonaventuriana.

- García-Ramos, T., Díaz-Juarbe, R. y Santiago-Estrada, S. (2013). Historicidad crítica de la Psicología Industrial/Organizacional: Hacia una nueva Psicología del Trabajo y las Organizaciones. *Revista Psicología desde el Caribe*, 30(1), 144-177.
- Junta Examinadora de Psicólogos de Puerto Rico (2021). Manual de Procedimientos de Reválida y Licenciamiento. Oficina de Reglamentación y Certificación de Profesionales de la Salud del Departamento de Salud de Puerto Rico. https://e914c565-c292-491e8e14-4f41ce1c083e.filesusr.com/ugd/0522af_e0d6220021ce4ecc8f78dd5e46628151.pdf
- Ley 96 (4 de junio de 1983). *Ley para Reglamentar el Ejercicio de la Profesión de la Psicología en Puerto Rico*. Disponible: <http://www.lexjuris.com/lexmate/profesiones/lex103.htm>.
- Lunt, I., Peiró, J. M., Poortinga, Y., & Roe, R. A. (2015). *EuroPsy: Standards in Education and Quality for Psychologists*. Hogrefe.
- Malvezzi, S. (2016). Psicología organizacional y del trabajo. De la Administración científica a la globalización: Una historia de desafíos (Trad. J. Orejuela & M. del P. Murcia). En Orejuela-Gómez, J. J., Andrade, V. & Villamizar, M. (Eds.), *Psicología de las Organizaciones y del Trabajo: Apuestas de investigación II*. (p.27-42). Editorial Bonaventuriana y Arcofapsi.
- National Research Council, Ranking of U.S. Psychology Ph.D. (2020) Disponible en: <https://www.socialpsychology.org/ggradoth.htm.25>
- Ones, D. S. Anderson, N. Sinangil, H. K., & Viswesvaran, V. (Editors) (2018a). *The Sage Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology* (2nd Edition). Volume 1: Personnel Psychology and Employee Performance. Sage.
- Ones, D. S. Anderson, N. Sinangil, H. K., & Viswesvaran, V. (Editors) (2018b). *The Sage Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology* (2nd Edition). Volume 2: Organizational Psychology. Sage.
- Ones, D. S. Anderson, N. Sinangil, H. K., & Viswesvaran, V. (Editors) (2018c). *The Sage Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology* (2nd Edition). Volume 3: Managerial Psychology and Organizational Approaches. Sage.
- Patalas-Maliszewska, J. (2013). *Managing Knowledge Workers: Value Assessment, Methods, and Application Tools*. Springer.
- Silva Quiroz, J. & Maturana Castillo, D. (2017). Una propuesta de modelo para introducir metodologías activas en educación superior. *Innovación Educativa*, 17(73), 117–131.
- Society for Industrial and Organizational Psychology. (2009). What Will We Call Ourselves? SIOP Prepares for Bylaws Vote. *The SIOP Exchange: The Official Blog of Industrial*

²⁵ Se incluye a la especialidad de la Psicología Industrial Organizacional en los Rankings de la National Research Council.

Organizational Psychology.

https://siopexchange.typepad.com/the_siop_exchange/2009/11/what-will-we-call-ourselves-siop-prepares-for-bylaws-vote.html

Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc. (2016). *Guidelines for education and training in industrial-organizational psychology*. SIOP. <http://siop.org>.

Onetonline.org (2022). [Industrial-Organizational Psychologists, 19-3032.00 \(onetonline.org\)](https://onetonline.org).

Programa Graduado de Psicología (2022). *Empleabilidad y Colocaciones de los Egresados de Programas y Escuelas Graduadas del Recinto de Río Piedras*. Informe sometido a la División de Investigación Institucional Avalúo. Decanato Asuntos Académicos. Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

Rentería Pérez, E., Peixoto, A., Bastos, V. (2020). Producción de conocimiento, práctica profesional y formación en psicología organizacional y del trabajo: Desafíos presentados por el contexto latinoamericano. En Orejuela, J (Ed), *Desafíos en la formación de psicólogos del trabajo y las organizaciones*. (p.57-87). Editorial Eafit.

Roe, R. A. (2018). Industrial, Work and Organizational Psychology in Europe. In Ones, D. S. Anderson, N. Sinangil, H. K., & V. Viswesvaran (Eds.). *The Sage Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology: Managerial Psychology and Organizational Approaches* (2nd ed., Vol. 3, pp. 46-75). Sage Publications, Ltd. <http://dx.doi.org/10.4135/9781473914964>.

Santiago-Estrada, S. (2013). *Los temas sindicales en los programas graduados de Psicología Industrial/Organizacional: Implicaciones epistemológicas, metodológicas y éticas*. (Disertación sin publicar). Departamento de Psicología. Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

Santiago-Estrada, S. (2015). Alternative working scenarios for a new work and organizational psychology: Implications for academic programs. In Cresswell, J.; Haye, A.; & Larraín, A. *Dialogue and Debate in the Making of Theoretical Psychology* (pp. 249-259). Edited and selected proceedings of the XV Biennial Conference of the International Society of Theoretical Psychology. Captus Press, Inc Publications.

Zickar, M. J., & Austin, J. T. (2018). History of Industrial, Work and Organizational Psychology in North America. In Ones, D. S. Anderson, N. Sinangil, H. K., & V. Viswesvaran (Eds.). *The Sage Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology: Managerial Psychology and Organizational Approaches* (2nd ed., Vol. 3, pp. 3-36). Sage Publications, Ltd. <http://dx.doi.org/10.4135/9781473914964>.

Anejo I.
Plantilla Estudio de Mercado (Ambiente Interno UPR y Externo PR y Extranjero)

Programas comparables	Títulos del programa	Núm. de Créditos para completar el grado	Modalidad (Presencial híbrida, a distancia)	Tiempo para completar el grado	Costo por hora crédito	Elemento distintivo (unicidad)	Campos de empleabilidad y colocación (onetonline.org) Puede participar en los siguientes puestos: Consultor Industrial Psychologist, Industrial/Organizational Psychologist, Management Consultant, Organizational Development Consultant (OD Consultant), Psychologist, Research Scientist
NUC, Puerto Rico	Maestría en Psicología Industrial/Organizacional	45	Híbrida y online	1 año y 8 meses 1 año	\$195.00	Modalidades híbrida y online	
Universidad Albizu, Puerto Rico	Maestría en ciencias, Psicología Industrial/Organizacional (I/O) Doctorado en filosofía en Psicología Industrial/Organizacional	48 79	Semipresencial y en línea Presencial	2 años 4 años	\$262.00 (por crédito maestría) \$301.00 (por crédito doctoral). Disertación (por sesión, \$903.00)	Capacitación práctica en las áreas de psicología industrial/organizacional. Principios y técnicas de diseños en la investigación psicológica aplicados al contexto laboral,	
Universidad Interamericana, Puerto Rico	Maestría en Artes, Psicología Organizacional y del Trabajo	60 81	Presencial	5 años 7 años	\$227.00 (por crédito maestría)		

	Doctorado en Filosofía, Psicología Industrial/Organizacional		Presencia 1		322.00 (por crédito doctorado)		
Universidad Complutense de Madrid, España	Máster universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos	60 ECTS	Presencia 1	2 años	3.200 € (en total aproximadamente)		
Universidad de Valencia, Universidad de Barcelona, Università di Bologna (Italia), Universidad de Coimbra (Portugal), Université René Descartes Paris V (Francia), University of Guelph (Canadá) y Universidad de Brasilia (Brasil).	Master universitario Erasmus Mundus en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos	120 ECTS	Presencia 1 (incluye un semestre de intercambio en alguna de las universidades)	2 años	5.200€ (en total aproximadamente)		
New York University, Estados Unidos	Master of Arts in Industrial/Organizational Psychology	36	Presencia 1	2 años (full time, 3 courses per semester) Domestic students have up to five years to complete the program.	\$1,999.00 (por crédito maestría) (students usually take 9 credits each semester)	Quantitative and involves applied research. Closely follow the Scientist-Practitioner model from The	

						Society for Industrial / Organizational Psychology (SIOP). The program is STEM designated.	
Rice University, Estados Unidos	Master in Industrial/Organizational Psychology (MIOP)	44	Presencia 1	2 años	\$35,000 al año (\$17,500 por semestre)		
	Ph.D. in Industrial/Organizational Psychology	90	Presencia 1	5 a 6 años	PHD students receive full tuition waivers and do not pay tuition.		

Referencias

[sju_catalog_2015.pdf \(albizu.edu\)](#)

[2022-2023-Boletín-de-Costos-Metropolitano.pdf](#)

[Garcia, A. \(2016\). Los 11 mejores Másters en Psicología de las Organizaciones y los](#)

Recursos Humanos

[Los 11 mejores Másters en Psicología de las Organizaciones \(psicologiymente.com\)](#)

Anejo II – Prontuarios

Se adjuntan 28 prontuarios que integran las recomendaciones del comité de currículo del Departamento de Psicología y el Decanato de Ciencias Sociales (véase Anejo II en One Drive).

Anejo III. Plan de Presupuesto (verificado por Oficina de Planificación Estratégica y Presupuesto, OPEP, 21 de octubre de 2022, se incluyen seis (6) tablas en Excel en archivo aparte).

Anejo IV
Plan de Avalúo

Plan de avalúo del aprendizaje estudiantil (2019-2022)

Programa Graduado de Psicología

Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras

Preparado por:

Samuel Colón De La Rosa, PhD
Coordinador del Programa graduado

Milagros Méndez Castillo, PhD
Directora interina del Programa Graduado de Psicología

Aprobado por la Facultad del Departamento de Psicología en reunión de
Departamento el 11 de octubre de 2019.

Última revisión: octubre de 2019

Tabla de contenido

Introducción.....	70
Referentes normativos	70
Conceptualización y relevancia del avalúo del aprendizaje	73
Fundamentos del Programa Graduado de Psicología.....	74
Filosofía.....	74
Misión	74
Visión.....	74
Modelo formativo.....	75
Metas.....	75
Objetivos Generales del Programa Graduado.....	76
Estructura curricular	76
Dominios para evaluar y tipos de medidas	77
Medidas directas e indirectas.....	78
Referencias	79
Anejos	80
Anejo 1: Descripción de las especialidades y áreas de énfasis	80
Anejo 2: Valores del Programa Graduado de Psicología	81
Anejo 3: Objetivos específicos por especialidad	82
Anejo 4: Secuencias curriculares.....	84
Anejo 5: Resumen del Plan de tres años (2019-2022).....	92
Anejo 6: Plan anual de avalúo del aprendizaje estudiantil (2019-2022).....	104

Plan de avalúo del Programa Graduado de Psicología

Introducción

Este documento es el resultado del trabajo del Comité de Avalúo del Aprendizaje del Programa Graduado de Psicología (CAAPGP) que inició sus labores durante el segundo semestre del año académico 2013-2014 y ha continuado trabajando hasta el año académico 2019-2020. Uno de los motores de los trabajos del CAAPGP es el compromiso de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras de fomentar una cultura de autoanálisis, que permita tomar decisiones informadas con relación a los servicios educativos que ofrece y el aprendizaje de los estudiantes. En los últimos años, en el Programa Graduado de Psicología se han venido desarrollando esfuerzos para recopilar información sobre el aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, era necesario articular un plan comprensivo que identificara las acciones a emprender a corto, mediano y largo plazo, de cara a procesos académicos claves como la revisión curricular, la solicitud de evaluación para acreditación por la *American Psychological Association* (APA) y el cumplimiento con los criterios de evaluación establecidos por la *Middle State Association* (MSA).

Para elaborar el plan, el CAAPGP contó con el apoyo de la Oficina de avalúo institucional y la Facultad de Ciencias Sociales. Se consideró la experiencia de programas del Recinto con trayectoria exitosa en prácticas de avalúo del aprendizaje como el Programa Graduado de Consejería en Rehabilitación. Los integrantes del Comité se capacitaron mediante asistencia a talleres y reuniones de orientación. Se consultaron informes recientes del Programa Graduado de Psicología a diferentes instancias del Recinto sobre avalúo del aprendizaje estudiantil. Además, se tomaron en consideración los esfuerzos desarrollados por la facultad del Departamento de Psicología para el mejoramiento de cursos y experiencias académicas mediante el uso de rúbricas y otros instrumentos de medición del aprendizaje, así como la experiencia del avalúo del aprendizaje estudiantil del Bachillerato en Psicología.

Referentes normativos

El Plan de Avalúo del Aprendizaje Estudiantil (PAAE) está cimentado en diversos referentes que incluyen normativas de la Universidad a niveles sistémicos y del Recinto, los requisitos de agencias acreditadoras y de licenciamiento de la profesión de la psicología en Puerto Rico, y la revisión curricular del Programa Graduado. Entre los referentes normativos principales se encuentran:

1. *La Misión del Recinto de Río Piedras* contenida en la Certificación del Senado Académico Núm. 67 de 1989-1990 establece los dominios que deben desarrollar los estudiantes de los programas graduados.
2. El *Reglamento para la Evaluación Periódica de Programas Académicos* en la Universidad de Puerto Rico, que se incorpora en la Certificación Núm. 55 (2020-2021) de la Junta de Síndicos.

3. *La Certificación Núm. 68 del Senado Académico* que indica que cada programa académico constituirá, organizará o designará un comité encargado de preparar su Plan de Evaluación de/aprendizaje estudiantil y dirigir su implantación. La participación estudiantil recaerá al menos en dos estudiantes del programa concernido o en su defecto el Consejo de Estudiantes de cada facultad los designará. El número de los representantes estudiantiles en el Comité no excederá el máximo según establecido en el Artículo 63 del Reglamento de Estudiantes del Recinto de Río Piedras.
4. *Plan de Avalúo del Aprendizaje de los Estudiantes del Recinto*: En el año académico 2003-2004, el Decanato de Estudios Graduados e Investigación (DEGI) comenzó la implantación del *Plan de Evaluación de Programas Graduados del Recinto*. Este plan incluye como uno de los estándares de Estudiantes/Egresados que el programa cuente con instrumentos y mecanismos adecuados para evaluar el aprendizaje de los estudiantes, así como el uso de la información que se obtiene para la toma de decisiones académicas, administrativas y presupuestarias. Se espera que tanto en la evaluación de los programas de bachillerato como graduados se integre un plan de evaluación del aprendizaje estudiantil.
5. *La Middle States Association of Colleges and Schools (MSA)*. El estándar Núm.14 de la MSA establece que la evaluación del aprendizaje estudiantil debe demostrar que el estudiantado de la institución posee conocimientos, destrezas y competencias acordes con las metas institucionales, que al graduarse ha alcanzado las debidas metas de educación superior y que la institución que desea ser acreditada debe desarrollar un plan de avalúo del aprendizaje. Esta organización también recomienda que los planes de *assessment* que se desarrollen se orienten por los siguientes principios:
 - a. *Assessment plan is grounded in the institutional culture.*
 - b. *Plans for assessment should be realistic with appropriate investment of resources.*
 - c. *Academic leadership is necessary in order to gain the support and involvement of faculty members, staff, administrators and students.*
 - d. *Assessment activities should be focused on clear statements of expected student learning.*
 - e. *Assessment should involve the systematic and thorough collection of direct and indirect evidence of student learning, at multiple points in time and in various situations, using a variety of quantitative and qualitative methods that are embedded in courses, programs, and the institution.*
 - f. *Data gained through assessment activities should be meaningful and used to enhance student learning, in institutional planning and resource allocation, and to evaluate periodically the assessment process itself.*

6. La *American Psychological Association* (APA), como agencia acreditadora del Programa en el área clínica, indica en su informe de 2008 que existe la necesidad de demostrar el desarrollo gradual de competencias de los estudiantes del Programa.
7. Requisitos de la *Junta Examinadora de Psicólogos* (JEP). El licenciamiento para ejercer la profesión de psicología en Puerto Rico está sufriendo cambios significativos que deben ser tomados en consideración en los procesos de evaluación. La JEP ha ido añadiendo requisitos curriculares para aquellas personas que desean solicitar la licencia de psicólogo en Puerto Rico, entre los que se encuentran la inclusión de un curso que cubra los aspectos éticos y legales de la psicología de por lo menos tres créditos y la cobertura de las diferentes áreas de conocimiento básico de la disciplina psicológica.
8. *Revisión Curricular del Programa Graduado de Psicología*. El Programa de Psicología está en un proceso de revisión curricular que requiere el monitoreo sistematizado de las nuevas secuencias, requisitos y otros cambios propuestos. En estos momentos, el área clínica ha sometido a la consideración del Consejo de Estudios Graduados e Investigación (CEGI) el currículo piloto de 2009 y el Programa tiene en su agenda inmediata someter la propuesta completa de revisión curricular de las cuatro áreas. De la propuesta sometida al CEGI en marzo de 2014 se desprende que *“el Programa Doctoral de Psicología forma y adiestra a su estudiantado en el modelo científico-practicante o científico profesional (Scientist-Practitioner, Boulder Model). En base a este modelo, el currículo está diseñado para reflejar la integración de la teoría, la investigación y la práctica de la disciplina para promover el desarrollo y avance de la psicología, teoría e investigación y contribuir al mejoramiento de la sociedad puertorriqueña, salud mental y calidad de vida. Con estos cambios se contempla agilizar el tiempo que le toma a los estudiantes obtener el grado doctoral (time to degree) y las competencias que debe demostrar mediante un examen de reválida para obtener la licencia que lo autoriza a ejercer la profesión de la psicología de acuerdo con las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.”*

El Plan de Avalúo pretende plasmar en un proceso coherente el alineamiento de todos estos referentes, como aparece ilustrado en el siguiente esquema:



Conceptualización y relevancia del avalúo del aprendizaje

Para garantizar el mejoramiento continuo de los programas de maestría y doctorado que se ofrecen en el Recinto, el DEGI se ha propuesto llevar adelante dos planes: (1) el de avalúo de los programas graduados y (2) el de avalúo del aprendizaje estudiantil.

El enfoque del Plan de Avalúo de los Programas Graduados es académico, es decir, observa la función de cada programa en el contexto de su disciplina, su facultad y el perfil investigativo del Recinto, a fin de que los programas puedan visualizar su estado de desarrollo actual y proyectarse hacia el futuro.

El Avalúo del Aprendizaje Estudiantil es un método para comprender y mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Este requiere un proceso continuo y sistemático de recolección, análisis e interpretación de datos que evidencien cómo la ejecutoria de los estudiantes durante su formación graduada compara con las expectativas del Programa. El avalúo del aprendizaje pretende convertirse en un mecanismo que oriente el proceso de enseñanza aprendizaje hacia las transformaciones necesarias para una educación de excelencia, propicie la participación y crecimiento de la facultad, permita una comunicación más efectiva del profesorado con la gerencia universitaria y evidencie ante la comunidad académica, las agencias acreditadoras y el país cómo la universidad cumple con su propósito formativo.

La práctica del avalúo se puede representar como un flujo de procesos que incluye:



La práctica del avalúo implica una tensión que ha sido reconocida en la literatura como sobre objetividad, es decir, mirar los resultados del proceso de enseñanza aprendizaje a partir del desempeño medible, con menos atención a los valores que se ponen en juego durante los procesos formativos. Subrayamos, en este sentido, el compromiso del Programa Graduado con

una ética de enseñanza que promueva la motivación del estudiante, el entusiasmo por el conocimiento, y el logro de una vocación de servicio que sustente su responsabilidad social, más allá de estándares mínimos de los que se pueda dejar evidencia. Entonces, el avalúo del aprendizaje tiene que partir de los fundamentos, las expectativas de la formación graduada y el diseño curricular del Programa Graduado. En consecuencia, se debe: 1) Establecer dominios, competencias y expectativas, 2) Decidir sobre los escenarios de avalúo y los momentos para recolectar información, 3) Diseñar o adaptar instrumentos, 4) Recolección de información, 5) Análisis de la información por parte de profesores, estudiantes y 6) Acciones transformadoras necesarias.

Fundamentos del Programa Graduado de Psicología

El Programa Graduado de Psicología de la Universidad de Puerto Rico fue creado mediante la certificación del Consejo de Educación Superior (CEPR) de Puerto Rico el 15 de abril de 1966. Esta certificación estableció la Maestría en Artes con concentración en Psicología. Al paso de los años el programa amplió sus ofrecimientos en cuatro especialidades: académica-investigativa, psicología clínica, industrial-organizacional y social-comunitaria para el nivel de Maestría y el Doctorado en Filosofía (PhD) con concentración en Psicología [7]. Estos fueron aprobados mediante la Certificación número 142 el 14 de febrero de 1986 por el CEPR.

Filosofía

La Psicología como Ciencia Social persigue la integración de múltiples conocimientos, reconociendo que la misma es un constructo social que implica un proceso dialógico y el desarrollo del pensamiento crítico, en un ambiente de libertad académica y respeto a la diversidad. La filosofía del Programa Graduado del Departamento de Psicología conceptualiza al ser humano como una totalidad bio-psico-social compleja, activa y dinámica, el cual es transformado por su contexto sociocultural, pero a su vez, toma un rol activo en la modificación de su contexto y entorno social [8]. El Programa considera la construcción del conocimiento como una gestión vital para el desarrollo de la responsabilidad social y para el compromiso con la transformación de los contextos psico-sociales en que se manifiestan las subjetividades individuales y colectivas.

Misión

Contribuir a la sociedad mediante la formación integral de profesionales aptos para (a) la construcción de modos de entender y atender retos sociales, conceptos teóricos y quehaceres; (b) el desarrollo de interrogantes y conocimientos y su divulgación.

Visión

Ser el primer centro docente del Caribe en la enseñanza, la investigación y la práctica de la psicología, al servicio de la comunidad [10]. Este compromiso se relaciona directamente a los objetivos de la Universidad de Puerto Rico establecidos en el Artículo 2 L.P.R.A. § 601 de la Ley de la Universidad de Puerto Rico del 20 de enero de 1966:

- Artículo 2a (1) Transmitir e incrementar el saber por medio de las ciencias y de las artes, poniéndolo al servicio de la comunidad a través de la acción de sus profesores, investigadores, estudiantes y egresados.
- Artículo 2b (3) Procurar la formación plena del estudiante, en vista a su responsabilidad como servidor de la comunidad.

Modelo formativo

El Programa Doctoral de Psicología forma y adiestra a su estudiantado en el modelo científico-practicante o científico profesional (*Scientist-Practitioner, Boulder Model*). Este modelo fue propuesto por David Shakows en 1949 en la primera conferencia de adiestramiento para psicólogos realizada en Boulder, Colorado, con el fin de establecer unos estándares académicos en la educación de los programas de psicología.

En base a este modelo, el currículo del Programa está diseñado para reflejar la integración de la teoría, la investigación y la práctica de la disciplina a fin de promover el desarrollo y avance de la psicología, teoría e investigación y contribuir al mejoramiento de la sociedad puertorriqueña, la salud mental y la calidad de vida. Los estudiantes son expuestos a un currículo que es secuencial, acumulativo y gradual en complejidad que balancea e integra la educación teórica, investigativa y la formación a través de cursos y experiencias prácticas diversas.

La preparación de los estudiantes está dirigida a su formación como un científico-profesional-investigador y a producir profesionales totalmente capacitados para realizar evaluación, investigación, psicoterapia e intervenciones fundamentadas en los principios de la ciencia y el desarrollo de destrezas para la práctica profesional.

Metas

El Programa Graduado tiene como meta principal la integración entre ciencia y práctica, según lo establece nuestra Filosofía. El Programa se suscribe a las siguientes metas:

1. Contribuir a la producción de conocimiento en la disciplina desde una perspectiva crítica y ética, reconociendo la complejidad de la práctica profesional y del sujeto humano.
2. Formar estudiantes para que trabajen como científicos practicantes.
3. Que los estudiantes, egresados y facultad contribuyan al desarrollo y avance de la Psicología.
4. Desarrollar en nuestros estudiantes una comprensión profunda de los factores cognitivos, afectivos, motivacionales, biológicos y socioculturales que influyen en la conducta.
5. Formar psicólogos para realizar intervenciones, evaluaciones, diagnósticos, consultoría, supervisar y educar cumpliendo y preservando la ética de la profesión.

6. Desarrollar profesionales comprometidos con el desarrollo de la Psicología, la práctica profesional, la investigación y el conocimiento.
7. Proveer un ambiente de aprendizaje en el que los estudiantes puedan maximizar su potencial personal, profesional y académico.

Objetivos Generales del Programa Graduado

El Programa Graduado, tiene como objetivos fundamentales los siguientes:

1. Preparar profesionales idóneos para responder con conciencia crítica y responsabilidad social a la demanda de servicios psicológicos por parte de individuos, familias y grupos, organizaciones y comunidades.
2. Fomentar la producción del conocimiento psicológico mediante la investigación científica rigurosa.
3. Desarrollar los futuros líderes de la profesión tanto en el contexto académico como en el profesional.
4. Desarrollar personas competentes en la actividad investigativa con conocimiento de la realidad puertorriqueña, que puedan incrementar el entendimiento psicológico sobre el comportamiento humano y la sociedad puertorriqueña.
5. Fortalecer el desarrollo de los programas de bachillerato mediante un estrecho intercambio de ideas y actividades con los estudios graduados.
6. Proveer oportunidad para la preparación y mejoramiento profesional del personal docente en la disciplina de la psicología.

Estructura curricular

La estructura curricular del Programa Graduado de Psicología contiene dos partes principales que suelen conocerse como “cursos del primer nivel” y “cursos del nivel avanzado”. En términos generales, los cursos del primer nivel son aquellos que se requieren para el grado de maestría, mientras que los del nivel avanzado (junto con los de maestría) se requieren para el doctorado. Todos estos cursos deben aprobarse con calificación de A, B, PS, PN o PB.

Los cursos del primer nivel o maestría están, a divididos en tres tipos principales: (a) cursos medulares que todos los/as estudiantes deben aprobar; (b) cursos requisitos de la especialidad correspondiente [16]; (c) electivas libres para redondear el proyecto académico. En total, el número de créditos vigente cuya aprobación se requiere para el grado de maestría es de 43 ó 44 (dependiendo del área de especialidad). Las nuevas maestrías tendrán un total de 30 créditos acorde con la certificación 95.

Además, el estudiantado que aspira al grado de maestría debe aprobar un Examen Comprensivo y realizar un proyecto de investigación para someterlo como Tesis de Maestría. Tanto la propuesta de tesis como la tesis completada deberán defenderse ante un comité de tesis y presentarse ante la comunidad universitaria. En el Manual del Estudiante que se le distribuye a los/as estudiantes admitidos/as se describe la naturaleza y las normas del examen comprensivo y de la tesis de maestría.

Los cursos del nivel avanzado o doctorales están divididos en dos tipos principales: (a) cursos medulares que todo el estudiantado debe aprobar (18 créditos) y cursos electivos a nivel avanzado (18 créditos). En total, el número de créditos cuya aprobación se requiere para el grado de doctorado es de 79 u 80; es decir, los 43 ó 44 del primer nivel y los 36 del nivel avanzado. Para el área académica investigativa, el nivel avanzado está dividido en (a) cursos medulares (6 créditos), Área de énfasis en neurocognición y desarrollo humano (29 créditos) y cursos electivos a nivel avanzado (15 créditos). El total para esta área a nivel doctoral es de 80 créditos; es decir, los 30 créditos del primer nivel y los 50 a nivel avanzado.

El estudiantado que aspira al grado de doctorado debe aprobar todos los requisitos de la maestría (excepto la tesis, si así lo decide) y, una vez recomendada su continuidad a dicho nivel por la facultad de su Área de Especialidad, debe aprobar todos los cursos de nivel avanzado. Además, debe aprobar la Evaluación (Ensayo) de Candidatura y realizar un proyecto de investigación como Disertación Doctoral. Además, el estudiantado que aspira al grado de doctorado con especialidad en Psicología Clínica debe completar un año de Internado luego de haber cumplido con todos los requisitos curriculares.

Dominios para evaluar y tipos de medidas

El Plan de Avalúo del Aprendizaje de la Oficina de Avalúo Estudiantil del Recinto de Río Piedras, identifica los siguientes dominios a nivel graduado.

#	Dominio del aprendizaje	Disposiciones Perfil del Egresado de los Programas Graduados (Certificación 104, 2016-2017, SA)
1	Comunicación efectiva	Comunicar efectivamente los conocimientos de su campo o disciplina de estudio.
2	Investigación y creación	Realizar investigaciones o proyectos con el fin de crear, ofrecer soluciones o generar conocimiento.
3	Pensamiento crítico (aprendizaje continuo)	Evaluar críticamente el conocimiento desde una variedad de acercamientos teóricos y metodológicos. Ejercer independencia de criterio y mostrar creatividad e iniciativa, así como aprender de manera autónoma y continua.
4	Contenido de la disciplina	Integrar teorías, protocolos prácticos y códigos éticos a su quehacer profesional o investigativo, a través de la incorporación de la tecnología y acciones colaborativas mediante el trabajo en equipo multi e interdisciplinario.
5	Competencia de información	Manejar la información de manera crítica, efectiva y ética.

6	Responsabilidad social	Mostrar compromiso con la protección y el enriquecimiento de los patrimonios naturales y culturales, así como respeto de los derechos humanos mediante acciones de inclusión social y compromiso con la diversidad. A la vez que fomentar liderazgos que contribuyan a transformaciones individuales y colectivas.
---	------------------------	--

Medidas directas e indirectas

Para recopilar datos que permitan evidenciar el aprendizaje de los estudiantes se utilizarán medidas o estrategias directas e indirectas. Las directas son aquellas donde el estudiante puede demostrar mediante trabajos y/o prácticas sus competencias. En cambio, las medidas o estrategias indirectas se refieren a la percepción que tiene el estudiante sobre el desarrollo de sus competencias.

Las medidas empleadas para medir aprendizaje en el Programa Graduado de Psicología son:

▪ **Medidas directas:**

- Rúbricas para dominios en cursos específicos
- Rúbrica de Examen comprensivo
- Rúbrica para Ensayo de candidatura
- Rúbricas para evaluación de Tesis y Disertaciones

▪ **Medidas indirectas:**

- Cuestionario de destrezas y competencias
- Cuestionario de Satisfacción del Programa Graduado
- Evaluaciones de los cursos

Referencias

Decanato de Estudios Graduados e Investigación (DEGI). Disponible en http://graduados.uprrp.edu/plan_avaluo/

Commission on Accreditation of the American Psychological Association (2008). *Informe de Resultados de la Solicitud de Acreditación del Programa Graduado de Psicología-Área Clínica*.

Junta Examinadora de Psicólogos (2013). *Reglamento General de Psicólogos de Puerto Rico y Normas Éticas de la Profesión*.

Facultad de Psicología Clínica. (2014). Propuesta de Cambio Académico: Programa Graduado de Psicología Clínica. Sometida por la Facultad de Psicología Clínica del Programa Graduado del Departamento de Psicología. Universidad de Puerto Rico-Recinto de Río Piedras: Departamento de Psicología - Área Clínica.

La definición y elaboración conceptual sobre avalúo del aprendizaje han sido tomadas de la página electrónica del DEGI, http://graduados.uprrp.edu/plan_avaluo/import.html

Rodríguez, J. & Cordero, N. (2014). *De los dominios a los objetivos y de los objetivos a las rúbricas para el avalúo del aprendizaje*, [Workshop] Oficina de Evaluación del Aprendizaje Estudiantil (OEAE), Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

Toro, C. (2009). *Informe de Avalúo: Programa Graduado de Psicología*. Puerto Rico: Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Departamento de Psicología.

Departamento de Psicología. (1982). *Propuesta del Departamento de Psicología para la Revisión del Programa de Maestría y el Desarrollo de un Programa Doctoral*. Puerto Rico: Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras, Facultad de Ciencias Sociales.

Baker, D. B.; Benjamin Jr., L. T. (2000). The Affirmation of the Scientists-Practitioner: a look back at boulder. *American Psychologist*, 55 (2): 241–247. doi:10.1037/0003-066X.55.2.241. PMID 10717972 25.

Departamento de Psicología. (1982). Propuesta del Departamento de Psicología para la Revisión del Programa de Maestría y el Desarrollo de un Programa Doctoral. Puerto Rico: Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras, Facultad de Ciencias Sociales.

Los objetivos generales del Programa aparecen en los siguientes documentos: a) Departamento de Psicología. (1982). Propuesta del Departamento de Psicología para la Revisión del Programa de Maestría y el Desarrollo de un Programa Doctoral. Puerto Rico: Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras, Facultad de Ciencias Sociales, b) Facultad de Psicología Clínica. (2014). Propuesta de Cambio Académico: Programa Graduado de Psicología Clínica. Sometida por la Facultad de Psicología Clínica del Programa Graduado del Departamento de Psicología. Universidad de Puerto Rico-Recinto de Río Piedras: Departamento de Psicología - Área Clínica.

Anejos

Anejo 1: Descripción de las especialidades y áreas de énfasis

- **Psicología Clínica.** Esta especialidad y área de énfasis aspira a formar psicólogos a tono con los cambios y demandas sociales y profesionales. A tono con este interés, se afinan las destrezas en el/la estudiante que le permitan facilitar el desarrollo del potencial humano mediante relaciones que propendan al cambio de las estructuras limitantes de la sociedad. El interés investigativo gira en torno a la salud mental visualizada como el proceso creador mediante el cual el ser humano despliega sus potencialidades y recursos.
- **Psicología Industrial Organizacional.** Se persigue el desarrollo de una comunidad académica interesada en la producción y aplicación de conocimiento psicológico en el contexto de organizaciones de trabajo. Las organizaciones son sistemas sociales abiertos complejos. Su interés investigativo y profesional gira alrededor de los aspectos psicosociales que se manifiestan en las organizaciones.
- **Psicología Social Comunitaria.** Capacita a los/as estudiantes como facilitadores/as para el crecimiento, desarrollo y funcionamiento de los sistemas sociales, particularmente en lo que se refiere a los recursos humanos de las comunidades. Les provee un trasfondo conceptual que les permite entender fenómenos que afectan la conducta social.
- **Psicología Académica Investigativa.** Esta especialidad y área de énfasis se dirige a la formación del estudiante con un enfoque práctico en investigación en las áreas de neurocognición y desarrollo humano, y desarrollar las destrezas profesionales correspondientes para participar en investigaciones y rendir servicios en diversos contextos.

Anejo 2: Valores del Programa Graduado de Psicología

El Programa Graduado de Psicología está comprometido con los siguientes valores:

- Justicia social
- Desarrollo de la psicología
- Libertad del pensamiento y la expresión
- Pensamiento crítico
- Respeto y defensa de la dignidad humana
- Reconocimiento y respeto a la diversidad
- Excelencia y calidad en la enseñanza y la generación, diseminación y aplicación del conocimiento y la investigación
- Formar estudiantes y graduar profesionales que sean líderes y competentes
- Formar estudiantes y graduar profesionales comprometidos con el mejoramiento de la sociedad puertorriqueña
- Compromiso y responsabilidad social, cívica, política, ética y profesional
- Desarrollar en nuestros egresados destrezas de liderazgo, comunicación, pensamiento crítico, comportamiento ético.

Anejo 3: Objetivos específicos por especialidad

Psicología Académica-Investigativa

1. Adquisición de conocimientos en las áreas básicas de la psicología e integración del conocimiento adquirido.
2. Preparación y enseñanza de cursos en psicología a nivel universitario.
3. Desarrollo de la capacidad para la investigación psicológica.
4. Formar a los estudiantes en el desarrollo de las siguientes destrezas: redacción de ensayos; diseñar y llevar a cabo investigaciones; evaluar los procesos de enseñanza; diseñar e implantar actividades educativas.
5. Formar estudiantes en el contenido actualizado de la disciplina específicamente en neurocognición y desarrollo humano.
6. Formar estudiantes con sensibilidad ética considerando las diferencias entre los humanos a partir de consideraciones de los procesos neurocognitivos y las diversidades asociadas a los distintos momentos del desarrollo humano.

Psicología Clínica

1. Realizar análisis crítico de las condiciones bio-psicosociales que fomentan y sostienen las realidades psicológicas de la persona.
2. Conocer las bases teóricas de la psicología clínica que incluyen teorías de la personalidad, psicología anormal y psicoterapia.
3. Conocer las bases teóricas y metodológicas de la medición y evaluación psicológica.
4. Conocer los aspectos filosóficos conceptuales de la metodología psicológica, con especial atención al análisis crítico de la literatura científica.
5. Formar a los estudiantes en el desarrollo de destrezas de evaluación psicológica; prestación de servicios con énfasis en la intervención psicológica individual y grupal.

Psicología Industrial-Organizacional

1. Asumir una actitud crítica ante las bases teóricas y éticas de su disciplina y ante su participación como psicólogo(a) en los procesos organizacionales.
2. Tomar conciencia de las organizaciones como sistemas abiertos de gran complejidad y de los problemas mayores que afectan las organizaciones públicas y privadas en Puerto

Rico.

3. Tomar conciencia de que es inevitable el cambio social, en general, y el cambio organizacional, en particular, reconociendo que es deseable una disposición al cambio en las organizaciones de trabajo.
4. Llevar a cabo investigaciones aplicadas congruentes con su capacitación.
5. Desarrollar destrezas de consultoría interna y externa; participar como recurso en intervenciones y evaluaciones en organizaciones de trabajo.
6. Formar a los estudiantes en el desarrollo de destrezas que le permitan realizar las siguientes tareas: consultoría, diseño e implementación de programas de recursos humanos, diseño de pruebas e instrumentos de medición psicológica; realizar evaluaciones de personal; diseñar talleres y adiestramientos para personal.

Psicología Social-Comunitaria

1. La investigación y comprensión del quehacer cultural, los procesos de la sociedad, de grupos e interpersonales y, específicamente, el obtener conocimientos sobre fenómenos tales como: actitudes, liderato, valores, socialización, poder, cambio social, planificación y ecología social.
2. Capacitación del estudiantado en el uso de la metodología y técnicas de investigación social y el entendimiento de las premisas conceptuales en que éstas se basan.
3. La identificación e intervención en situaciones que obstaculicen el desarrollo humano y social, haciendo uso máximo de todos los recursos disponibles a la comunidad, organización o sistema.
4. La evaluación adecuada de los procesos y necesidades propias de las comunidades o sistemas sociales.
5. Formar a los estudiantes en el desarrollo de destrezas que le permitan realizar las siguientes tareas: Diseño de instrumentos de intervención; identificación de necesidades y recursos; consultoría y evaluación de programas; diseño, desarrollo y evaluación de adiestramientos; análisis de procesos grupales; diseño, desarrollo y evaluación de programas.

Anejo 4: Secuencias curriculares

El Programa Graduado de Psicología recomienda el otorgamiento de los grados de Maestría con especialidad en cuatro áreas: Psicología Académica-investigativa, Psicología Industrial-Organizacional, Psicología Social-Comunitaria y Psicología Clínica. También recomienda el grado de Doctorado en Filosofía (PhD) con Especialidad²⁶ en Psicología. Además, recomienda el grado de Doctorado en Filosofía (PhD) con Especialidad²⁷ en Psicología con Área de Énfasis en Psicología Clínica y el grado de Doctorado en Filosofía (PhD) con Especialidad²⁸ en Psicología con Área de Énfasis en Neurocognición y Desarrollo Humano.

Requisitos para obtener el grado de maestría

En correspondencia con las Certificaciones 51 (2017-2018) y 95 (2019-2020) del Senado Académico, los/as estudiantes deben completar el currículum del Programa académico al que fue admitido. Este currículum es el aprobado por las autoridades universitarias concernidas y el Consejo de Educación Superior. La estructura general de las maestrías en el Programa Graduado de Psicología consta de:

- Cursos medulares (10-12 créditos)
- Cursos de especialidad (20, 21 ó 22 créditos)
- Cursos de electivas libres (9 créditos)²⁹
- Examen comprensivo (0 créditos)

²⁶ El Consejo de Educación Superior de Puerto Rico (ahora Consejo de Educación de Puerto Rico) utilizó el término “concentración” en la certificación original sobre el Programa (Certificación 142 del Año 1985-86). A partir del año 1993 y en certificaciones posteriores el Consejo sustituyó el término “concentración” por el término “especialidad”.

²⁷ El Consejo de Educación Superior de Puerto Rico (ahora Consejo de Educación de Puerto Rico) utilizó el término “concentración” en la certificación original sobre el Programa (Certificación 142 del Año 1985-86). A partir del año 1993 y en certificaciones posteriores el Consejo sustituyó el término “concentración” por el término “especialidad”.

²⁸ El Consejo de Educación Superior de Puerto Rico (ahora Consejo de Educación de Puerto Rico) utilizó el término “concentración” en la certificación original sobre el Programa (Certificación 142 del Año 1985-86). A partir del año 1993 y en certificaciones posteriores el Consejo sustituyó el término “concentración” por el término “especialidad”.

²⁹ Entre las electivas libres, los/as estudiantes pueden tomar Psic 6516 (“Lectura Supervisada”) una cantidad máxima de tres (3) ocasiones. La misma disposición aplica a Psic 6995 (“Prácticum de Investigación”), aunque se extiende a cuatro (4) ocasiones para los/as estudiantes del Área de Psicología Académica Investigativa. Estas cantidades máximas aplican tanto al currículum de maestría como al de doctorado.

- Tesis de maestría o Prácticum de investigación (3 créditos)³⁰

Para estructura de la Maestría en Psicología Académica Investigativa consta de:

- Cursos medulares (12 créditos)
- Cursos de especialidad (15 créditos)
- Cursos de electivas libres (3 créditos)³¹
- Examen comprensivo (0 créditos)

Los requisitos para obtener una maestría en el Programa Graduado de Psicología son los siguientes:

- El índice académico mínimo de graduación será de 3.00 puntos en una escala de 4.0.
- Aprobación (con una calificación de A, B, ó P) de los 43 ó 44 créditos requeridos.
- Aprobación del examen comprensivo.
- Aprobación de la defensa de su propuesta de tesis y de la tesis de maestría.
- Radicación de solicitud de grado.
- Presentación de la cantidad requerida de copias de la tesis, debidamente encuadernadas y firmadas por el Comité de tesis.

A continuación, se describe el currículum para cada área de especialidad a nivel de maestría.

Currículo del grado de maestría con especialidad en Psicología-Investigativa en Neurocognición y Desarrollo Humano

Cursos medulares (12 créditos)		
Código	Título del curso	Créditos
PSIC 6006	Estadísticas Aplicadas a la Psicología	3
PSIC 6007	Seminario: Métodos de Investigación Psicológica	3
PSIC 6995	Práctica de Investigación I y II	6
Cursos electivos (9 créditos)		
XXXX	Electiva Libre	3
Cursos de especialidad en Neurocognición Y Desarrollo (15 créditos)		
PSIC 6301	Psicología Evolutiva I	3
PSIC 6317	Biopsicología Avanzada	3
PSIC 8XXX	Psicología Cognitiva y Afectiva	3
PSIC 6305	Estadística y Diseño Avanzado (Estadísticas II)	3
PSIC 8017	Seminario sobre perspectivas Múltiples en la Investigación II	3

³⁰Este curso de práctica de investigación es una alternativa sustitutiva de Psic 6010 para aquellos estudiantes que optan (y reciben la recomendación para) seguir hacia el doctorado sin completar el grado de maestría (es decir, sin aprobar la tesis de maestría).

³¹ Entre las electivas libres, los/as estudiantes pueden tomar Psic 6516 ("Lectura Supervisada") una cantidad máxima de tres (3) ocasiones. La misma disposición aplica a Psic 6995 ("Prácticum de Investigación"), aunque se extiende a cuatro (4) ocasiones para los/as estudiantes del Área de Psicología Académica Investigativa. Estas cantidades máximas aplican tanto al currículum de maestría como al de doctorado.

	Taller: Redacción y Estilo APA	0
	Taller: Redacción de Propuestas	0
Examen comprensivo		
XXXX	Examen comprensivo	0

Currículo del grado de maestría con Especialidad en Psicología Clínica

Cursos medulares (12 créditos)		
Código	Título del curso	Créditos
PSIC 6006	Estadísticas Aplicadas a la Psicología	3
PSIC 6007	Seminario: Métodos de Investigación Psicológica	3
PSIC 6405	Teorías de la Personalidad y Psicoterapia	3
PSIC 6996	Issues Éticos en la Psicología (para Psicología Clínica)	3
Cursos electivos (9 créditos)		
XXXX		3
XXXX		3
XXXX		3
Cursos de especialidad (20 créditos)		
PSIC 6401	Evaluación Psicológica I	3
PSIC 6403	Práctica en Evaluación Psicológica I	1
PSIC 6408	Psicología Anormal Avanzada	3
PSIC 6431	Práctica en Psicología Clínica I	0
PSIC 6432	Práctica en Psicología Clínica II	2
PSIC 6433	Práctica en Psicología Clínica III	2
PSIC 6434	Práctica en Psicología Clínica IV	2
PSIC -----	Dos Cursos de Destrezas Clínicas	6
PSIC 6060 o PSIC 6040 o PSIC 6050 o PSIC 6080 o PSIC 6090	Evaluación de Programas y Servicios o Proseminario en Psicología General y Aplicada: Principios de Supervisión o Proseminario en Psicología General y Aplicada: Principios de Consultoría o Proseminario en Psicología General y Aplicada: Evaluación de Empleados o Proseminario en Psicología General y Aplicada: Identificación de Necesidades y Recursos	1
Examen comprensivo		
XXXX	Examen comprensivo	0
Tesis		
PSIC 6010 ó PSIC 6995	Seminario de tesis o Prácticum de investigación	3
PSIC 6008	Trabajo de tesis	0

Currículo del grado de maestría con Especialidad en Psicología Industrial-Organizacional

Cursos medulares (10 créditos)		
Código	Título del curso	Créditos
PSIC 6006	Estadísticas Aplicadas a la Psicología	3
PSIC 6007	Seminario: Métodos de Investigación Psicológica	3
PSIC 6005	Teorías de la Personalidad	3
PSIC 6030	Módulo: Issues Éticos en Psicología	1
Cursos electivos (9 créditos)		
XXXX		3
XXXX		3
XXXX		3
Cursos de especialidad (22 créditos)		
PSIC 6025	Acercamiento Psicosocial al Estudio del Comportamiento de las Organizaciones	3
PSIC 6026	Acercamiento Psicológico al Desarrollo y Cambio en las Organizaciones	3
PSIC 6040	Proseminario en Psicología General y Aplicada: Principios de Supervisión	1
PSIC 6050	Proseminario en Psicología General y Aplicada: Principios de Consultoría	1
PSIC 6080	Proseminario en Psicología General y Aplicada: Evaluación de Empleados	1
PSIC 6201	Práctica en Psicología Social Industrial	3
PSIC 6205	Psicología Social Industrial	3
PSIC 6206	Construcción de Pruebas Psicológicas	3
PSIC 6209	Aspectos Psicosociales de la Reglamentación Laboral	3
PSIC 6216	Laboratorio de Construcción de Pruebas Psicológicas	1
Examen comprensivo		
XXXX	Examen comprensivo	0
Tesis		
PSIC 6010 ó PSIC 6995	Seminario de tesis o Prácticum de investigación	3
PSIC 6008	Trabajo de tesis	0

Currículo del grado de maestría con Especialidad en Psicología Social-Comunitaria

Cursos medulares (10 créditos)		
Código	Título del curso	Créditos
PSIC 6006	Estadísticas Aplicadas a la Psicología	3
PSIC 6007	Seminario: Métodos de Investigación Psicológica	3
PSIC 6005	Teorías de la Personalidad	3
PSIC 6030	Módulo: Issues Éticos en Psicología	1
Cursos electivos (9 créditos)		
XXXX		3
XXXX		3
XXXX		3
Cursos de especialidad (21 créditos)		
PSIC 6105	Psicología Social Avanzada	3
PSIC 6106	Psicología de la Comunidad	3
PSIC 6109	Grupo como Medio de Intervención Social	3
PSIC 6110	Seminario sobre el Análisis Psicológico del Cambio Social y Cultura en Puerto Rico	3
PSIC 6131	Práctica en Comunidad I	3
PSIC 6132	Práctica en Comunidad II	3
PSIC 6133	Práctica en Comunidad III	3
Examen comprensivo		
XXXX	Examen comprensivo	0
Tesis		
PSIC 6010 ó PSIC 6995	Seminario de tesis o Prácticum de investigación	3
PSIC 6008	Trabajo de tesis	0

Requisitos para obtener el grado de doctorado

Para obtener el doctorado del Programa Graduado de Psicología, se requiere haber completado todos los requisitos de cursos y el examen comprensivo para el grado de maestría en psicología con especialidad en una de las cuatro áreas. La estructura general del doctorado en el Programa Graduado de Psicología consta de:

- Cursos medulares (18 créditos)
- Cursos de electivas libres (18 créditos)³²
- Examen de candidatura doctoral (0 créditos)
- Internado (solo para estudiante de Psicología clínica) (0 créditos)
- Disertación doctoral (0 créditos)

La estructura general del área de énfasis en Neurocognición y Desarrollo Humano consta de:

- Cursos medulares (6 créditos)
- Área de énfasis en neurocognición y desarrollo humano (29 créditos)
- Cursos de electivas libres (15 créditos)
- Examen de candidatura doctoral (0 créditos)
- Disertación doctoral (0 créditos)

Los requisitos para obtener el grado de doctorado en el Programa Graduado de Psicología son los siguientes:

- El índice académico mínimo de graduación será de 3.00 puntos en una escala de 4.0.
- Aprobación (con una calificación de A, B, ó P) de los 43 ó 44 créditos requeridos
- Aprobación del examen comprensivo
- Recomendación por la Facultad del Área correspondiente de continuidad hacia el doctorado.
- Aprobación del examen de candidatura
- Aprobación de su propuesta de disertación y de la disertación.
- Aprobación del Internado (en el caso de los estudiantes de Psicología Clínica) [no menos de 2,000 horas de práctica supervisada, cumpliendo con las normas establecidas en el documento “Internado en Psicología Clínica”, según aprobado el 25 de septiembre de 1987, y revisado en agosto de 2007].
- Radicación de solicitud de grado.
- Presentación de la cantidad requerida de copias de la disertación, debidamente encuadernadas y firmadas por el Comité de disertación.

A continuación, se describe el currículo para el doctorado que se ofrece en el Programa Graduado de Psicología.

³² Entre las electivas libres, los/as estudiantes pueden tomar Psic 6516 (“Lectura Supervisada”) una cantidad máxima de tres (3) ocasiones. La misma disposición aplica a Psic 6995 (“Prácticum de Investigación”), aunque se extiende a cuatro (4) ocasiones para los/as estudiantes del Área de Psicología Académica Investigativa. Estas cantidades máximas aplican tanto al currículo de maestría como al de doctorado.

Currículo del grado de doctorado en filosofía con especialidad en Psicología

Cursos medulares (6 créditos)		
Código	Título del curso	Créditos
PSIC 8000	Fundamentos Filosóficos de la Psicología	3
PSIC 8XXX	Fundamentos de Psicología Social y Temas Actuales	3
Cursos de especialidad (29 créditos)		
PSIC 8XXX	Debates Contemporáneos sobre la Psicología del Joven	3
PSIC 6995	Práctica de Investigación III	3
PSIC 6401	Evaluación Psicológica I	3
PSIC 6403	Práctica en Evaluación Psicológica I	1
PSIC 6030, y Dos de los siguientes: PSIC 6050, PSIC 6060, PSIC 6040	Módulo de Ética Dos de los siguientes: Proseminario Consultoría, Evaluación de Programas, Supervisión	3
PSIC 8XXX	Evaluación Neuropsicológica	3
PSIC 8****	Práctica en Evaluación Neuropsicológica	1
PSIC 8027	Neurodesarrollo Humano	3
PSIC 8XXX	Psicología de la Adulthood y la Senectud	3
Cursos electivos (15 créditos)		
Examen de candidatura		
XXXX	Examen de candidatura	0
Internado (solo para Psicología clínica)		
PSIC 8495	Internado en Psicología Clínica (2,000 horas) [*Sólo para estudiantes que han completado todos los cursos de la M.A. en Psicología Clínica y que han completado todos los cursos requeridos en el Currículo del PhD en Psicología incluyendo cursos en su área.	0
Disertación		
PSIC 8001	Seminario de disertación	0
PSIC 8002	Trabajo de disertación	0

Una vez el/la estudiante complete el currículo correspondiente, el Coordinador/a del Programa Graduado, recomendará a la Oficina del Registrador la concesión del grado académico cuando el estudiante haya cumplido con todos los requisitos de este.

Anejo 5: Resumen del Plan de tres años (2019-2022)

Dominios del aprendizaje estudiantil a evaluar por año académico (Nivel Graduado)

Dominios del aprendizaje	2019-2020	2020-2021	2021-2022
1. Competencias de información	X	X	X
2. Comunicación efectiva	X	X	X
3. Contenido de la disciplina (Integración de la tecnología; Trabajo en equipo)	X	X	X
4. Investigación y creación	X	X	X
5. Pensamiento crítico (Aprendizaje continuo)	X	X	X
6. Responsabilidad social (Sensibilidad ética; Liderazgo)	X	X	X

Año Académico	Dominios a evaluar	Objetivos de aprendizaje	Cursos donde se evaluará
2019-2020	1. Competencias de información	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejar responsablemente las tecnologías y su aplicación en el ejercicio en el ejercicio educativo e investigativo de la Psicología. 2. Utilizar el manejo de la información de forma ética. 	<p>Formativas: PSIC 6007: Métodos de Investigación Psicológica PSIC 8017: Seminario sobre Perspectivas Múltiples en la Investigación</p> <p>Sumativas: Examen comprensivo Tesis Ensayo de candidatura Disertación</p>
	2. Comunicación efectiva	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demostrar dominio de destrezas de comunicación oral y escrita en español. 2. Demostrar dominio del lenguaje propio de la disciplina. 3. Expresar la comprensión de textos y artículos escritos en español e inglés utilizando técnicas de comunicación apropiadas. 4. Capacidad para producir material escrito de forma organizada, y coherente, con dominio de aspectos morfo-sintácticas. 	<p>Formativas: Psic 6005: Teorías de la Personalidad PSIC 8000: Fundamentos Filosóficos de la Psicología</p> <p>Sumativas: Examen comprensivo Tesis Ensayo de candidatura Disertación</p>

	<p>3. Contenido de la disciplina (Integración de la tecnología; Trabajo en equipo)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar de forma crítica los aspectos éticos de la disciplina y los integra al trabajo de investigación. 2. Demuestra aprecio por los diferentes posicionamientos teóricos de la disciplina. 3. Demuestra aprecio por los diferentes textos y resultados de investigaciones al momento de realizar una revisión de literatura. 4. Genera hipótesis o preguntas de investigación para explicar aspectos contemporáneos de la disciplina. 5. Demuestra aprecio y sensibilidad hacia la diversidad al momento de desarrollar y realizar una investigación. 	<p>Formativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Curso de especialidad ▪ PSIC 6105: Psicología Social Avanzada I ▪ PSIC 6317: Psicología Fisiológica Avanzada <p>Sumativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Examen comprensivo ▪ Tesis ▪ Ensayo de candidatura ▪ Disertación
--	---	---	---

	<p>4. Investigación y creación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adquisición de conocimientos y destrezas en el diseño de investigaciones. 2. Adquisición de conocimiento y destrezas en la implementación de una investigación. 3. Conocimiento y aplicación de los aspectos éticos inherentes al proceso de investigación. 4. Demuestra interés por un tema actual y contemporáneo de la disciplina. 5. Realiza una revisión de literatura que responde a los planteamientos actuales de la disciplina. 6. Demuestra aprecio por los diferentes posicionamientos teóricos de la disciplina. 7. Demuestra aprecio por los diferentes textos y resultados de investigaciones al momento de realizar una revisión de literatura. 8. Genera hipótesis o preguntas de investigación para explicar aspectos contemporáneos de la disciplina. 	<p>Formativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ PSIC 6006: Estadística Aplicada a la Psicología ▪ PSIC 6305: Estadísticas y Diseños Metodológicos Avanzados ▪ PSIC 6007: Métodos de Investigación Psicológica ▪ PSIC 8017: Seminario sobre Perspectivas Múltiples en la Investigación II <p>Sumativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Examen comprensivo ▪ Tesis ▪ Ensayo de candidatura ▪ Disertación
--	---	---	--

		9. Demuestra curiosidad intelectual al utilizar el cuestionamiento, la auto-reflexión y finalmente el pensamiento crítico para abordar aspectos contemporáneos de la disciplina.	
	5. Pensamiento crítico (Aprendizaje continuo)	1. Aplicar las herramientas necesarias para el análisis crítico de los problemas que atiende la disciplina.	<p>Formativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Psic 6005: Teorías de la Personalidad ▪ PSIC 6325: Acercamiento psicológico al estudio de los procesos cognoscitivos <p>Sumativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Examen comprensivo ▪ Tesis ▪ Ensayo de candidatura ▪ Disertación
	6. Responsabilidad social (Sensibilidad ética; Liderazgo)	1. Analizar de forma crítica los aspectos éticos de la disciplina y los integra al trabajo de investigación.	<p>Formativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ PSIC 6030: Proseminario en Psicología General y Aplicada: Issues Éticos en Psicología <p>Sumativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Examen comprensivo ▪ Tesis ▪ Ensayo de candidatura ▪ Disertación

Año Académico	Dominios a evaluar	Objetivos de aprendizaje	Cursos donde se evaluará
2020-2021	1. Competencias de información	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejar responsablemente las tecnologías y su aplicación en el ejercicio en el ejercicio educativo e investigativo de la Psicología. 2. Utilizar el manejo de la información de forma ética. 	<p>Formativas: PSIC 6007: Métodos de Investigación Psicológica PSIC 8017: Seminario sobre Perspectivas Múltiples en la Investigación II</p> <p>Sumativas: Examen comprensivo Tesis Ensayo de candidatura Disertación</p>
	2. Comunicación efectiva	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demostrar dominio de destrezas de comunicación oral y escrita en español. 2. Demostrar dominio del lenguaje propio de la disciplina. 3. Expresar la comprensión de textos y artículos escritos en español e inglés utilizando técnicas de comunicación apropiadas. 4. Capacidad para producir material escrito de forma organizada, y coherente, con dominio de aspectos morfo-sintácticas. 	<p>Formativas: Psic 6005: Teorías de la Personalidad PSIC 8000: Fundamentos Filosóficos de la Psicología</p> <p>Sumativas: Examen comprensivo Tesis Ensayo de candidatura Disertación</p>
	3. Contenido de la disciplina (Integración de la tecnología; Trabajo en equipo)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar de forma crítica los aspectos éticos de la disciplina y los integra al trabajo de investigación. 	<p>Formativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Curso de especialidad ▪ PSIC 6105: Psicología Social Avanzada I

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Demuestra aprecio por los diferentes posicionamientos teóricos de la disciplina. 3. Demuestra aprecio por los diferentes textos y resultados de investigaciones al momento de realizar una revisión de literatura. 4. Genera hipótesis o preguntas de investigación para explicar aspectos contemporáneos de la disciplina. 5. Demuestra aprecio y sensibilidad hacia la diversidad al momento de desarrollar y realizar una investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ PSIC 6317: Psicología Fisiológica Avanzada <p>Sumativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Examen comprensivo ▪ Tesis ▪ Ensayo de candidatura ▪ Disertación
<p>4. Investigación y creación</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Adquisición de conocimientos y destrezas en el diseño de investigaciones. 2. Adquisición de conocimiento y destrezas en la implementación de una investigación. 3. Conocimiento y aplicación de los aspectos éticos inherentes al proceso de investigación. 4. Demuestra interés por un tema actual y contemporáneo de la disciplina. 	<p>Formativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ PSIC 6006: Estadística Aplicada a la Psicología ▪ PSIC 6305: Estadísticas y Diseños Metodológicos Avanzados ▪ PSIC 6007: Métodos de Investigación Psicológica ▪ PSIC 8017: Seminario sobre Perspectivas Múltiples en la Investigación II <p>Sumativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Examen comprensivo ▪ Tesis ▪ Ensayo de candidatura

		<ol style="list-style-type: none"> 5. Realiza una revisión de literatura que responde a los planteamientos actuales de la disciplina. 6. Demuestra aprecio por los diferentes posicionamientos teóricos de la disciplina. 7. Demuestra aprecio por los diferentes textos y resultados de investigaciones al momento de realizar una revisión de literatura. 8. Genera hipótesis o preguntas de investigación para explicar aspectos contemporáneos de la disciplina. 9. Demuestra curiosidad intelectual al utilizar el cuestionamiento, la auto-reflexión y finalmente el pensamiento crítico para abordar aspectos contemporáneos de la disciplina. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disertación
	<p>5. Pensamiento crítico (Aprendizaje continuo)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar las herramientas necesarias para el análisis crítico de los problemas que atiende la disciplina. 	<p>Formativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Psic 6005: Teorías de la Personalidad ▪ PSIC 6325: Acercamiento psicológico a estudio de los procesos cognoscitivos <p>Sumativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Examen comprensivo

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tesis ▪ Ensayo de candidatura ▪ Disertación
	<p>6. Responsabilidad social (Sensibilidad ética; Liderazgo)</p>	<p>1. Analizar de forma crítica los aspectos éticos de la disciplina y los integra al trabajo de investigación.</p>	<p>Formativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ PSIC 6030: Proseminario en Psicología General y Aplicada: Issues Éticos en Psicología <p>Sumativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Examen comprensivo ▪ Tesis ▪ Ensayo de candidatura ▪ Disertación

Año Académico	Dominios a evaluar	Objetivos de aprendizaje	Cursos donde se evaluará
2021-2022	1. Competencias de información	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejar responsablemente las tecnologías y su aplicación en el ejercicio en el ejercicio educativo e investigativo de la Psicología. 2. Utilizar el manejo de la información de forma ética. 	<p>Formativas: PSIC 6007: Métodos de Investigación Psicológica PSIC 8017: Seminario sobre Perspectivas Múltiples en la Investigación II</p> <p>Sumativas: Examen comprensivo Tesis Ensayo de candidatura Disertación</p>
	2. Comunicación efectiva	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demostrar dominio de destrezas de comunicación oral y escrita en español. 2. Demostrar dominio del lenguaje propio de la disciplina. 3. Expresar la comprensión de textos y artículos escritos en español e inglés utilizando técnicas de comunicación apropiadas. 4. Capacidad para producir material escrito de forma organizada, y coherente, con dominio de aspectos morfo-sintácticas. 	<p>Formativas: Psic 6005: Teorías de la Personalidad PSIC 8000: Fundamentos Filosóficos de la Psicología</p> <p>Sumativas: Examen comprensivo Tesis Ensayo de candidatura Disertación</p>
	3. Contenido de la disciplina (Integración de la tecnología; Trabajo en equipo)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar de forma crítica los aspectos éticos de la disciplina y los integra al trabajo de investigación. 	<p>Formativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Curso de especialidad ▪ PSIC 6105: Psicología Social Avanzada I

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Demuestra aprecio por los diferentes posicionamientos teóricos de la disciplina. 3. Demuestra aprecio por los diferentes textos y resultados de investigaciones al momento de realizar una revisión de literatura. 4. Genera hipótesis o preguntas de investigación para explicar aspectos contemporáneos de la disciplina. 5. Demuestra aprecio y sensibilidad hacia la diversidad al momento de desarrollar y realizar una investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ PSIC 6317: Psicología Fisiológica Avanzada <p>Sumativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Examen comprensivo ▪ Tesis ▪ Ensayo de candidatura ▪ Disertación
<p>4. Investigación y creación</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Adquisición de conocimientos y destrezas en el diseño de investigaciones. 2. Adquisición de conocimiento y destrezas en la implementación de una investigación. 3. Conocimiento y aplicación de los aspectos éticos inherentes al proceso de investigación. 4. Demuestra interés por un tema actual y contemporáneo de la disciplina. 	<p>Formativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ PSIC 6006: Estadística Aplicada a la Psicología ▪ PSIC 6305: Estadísticas y Diseños Metodológicos Avanzados ▪ PSIC 6007: Métodos de Investigación Psicológica ▪ PSIC 8017: Seminario sobre Perspectivas Múltiples en la Investigación II <p>Sumativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Examen comprensivo ▪ Tesis

		<ol style="list-style-type: none"> 5. Realiza una revisión de literatura que responde a los planteamientos actuales de la disciplina. 6. Demuestra aprecio por los diferentes posicionamientos teóricos de la disciplina. 7. Demuestra aprecio por los diferentes textos y resultados de investigaciones al momento de realizar una revisión de literatura. 8. Genera hipótesis o preguntas de investigación para explicar aspectos contemporáneos de la disciplina. 9. Demuestra curiosidad intelectual al utilizar el cuestionamiento, la auto-reflexión y finalmente el pensamiento crítico para abordar aspectos contemporáneos de la disciplina. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ensayo de candidatura ▪ Disertación
	<p>5. Pensamiento crítico (Aprendizaje continuo)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar las herramientas necesarias para el análisis crítico de los problemas que atiende la disciplina. 	<p>Formativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Psic 6005: Teorías de la Personalidad ▪ PSIC 6325: Acercamiento psicológico al estudio de los procesos cognoscitivos <p>Sumativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Examen comprensivo

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tesis ▪ Ensayo de candidatura ▪ Disertación
	<p>6. Responsabilidad social (Sensibilidad ética; Liderazgo)</p>	<p>1. Analizar de forma crítica los aspectos éticos de la disciplina y los integra al trabajo de investigación.</p>	<p>Formativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ PSIC 6030: Proseminario en Psicología General y Aplicada: Issues Éticos en Psicología <p>Sumativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Examen comprensivo ▪ Tesis ▪ Ensayo de candidatura ▪ Disertación



LA IUPI

**DIVISIÓN DE INVESTIGACIÓN
INSTITUCIONAL Y AVALÚO**

**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO,
RECINTO DE RÍO PIEDRAS**

Anejo 6: Plan anual de avalúo del aprendizaje estudiantil (2019-2022)

**Programa Académico o
Concentración:**

PROGRAMA GRADUADO DE
PSICOLOGÍA

**Año
Académico:**

2019-2020

PRIMER SEMESTRE

Dominio de la Misión del Recinto	Cursos utilizados para recopilar la información	Objetivos del aprendizaje estudiantil del Programa	Criterios de evaluación (Rúbrica)	Acciones transformadoras a implementarse durante el primer semestre (Considere los hallazgos del ciclo anterior)	Logros esperados (Métrica)
1. Competencias de información.	<p>Formativas: PSIC 6007: Métodos de Investigación Psicológica PSIC 8017: Seminario sobre Perspectivas Múltiples en la Investigación II</p> <p>Sumativas: Examen comprensivo Tesis Ensayo de candidatura Disertación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejar responsablemente las tecnologías y su aplicación en el ejercicio en el ejercicio educativo e investigativo de la Psicología. 2. Utilizar el manejo de la información de forma ética. 	<p>Rúbrica específica para los cursos. Rúbrica del examen comprensivo. Rúbrica del ensayo de candidatura doctoral. Rúbrica de tesis. Rúbrica de disertación.</p>		<p>Se espera que el 80% de los estudiantes obtengan 5 puntos o más en cada uno de los criterios en una rúbrica con una escala del 1 al 8.</p>
2. Comunicación efectiva.	<p>Formativas: Psic 6005: Teorías de la Personalidad PSIC 8000: Fundamentos Filosóficos de la Psicología</p> <p>Sumativas: Examen comprensivo Tesis Ensayo de candidatura Disertación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demostrar dominio de destrezas de comunicación oral y escrita en español. 2. Demostrar dominio del lenguaje propio de la disciplina. 3. Expresar la comprensión de textos y artículos escritos en español e inglés utilizando técnicas de comunicación apropiadas. 4. Capacidad para producir material escrito de forma 	<p>Rúbrica específica para los cursos. Rúbrica del examen comprensivo. Rúbrica del ensayo de candidatura doctoral. Rúbrica de tesis. Rúbrica de disertación.</p>		<p>Se espera que el 80% de los estudiantes obtengan 5 puntos o más en cada uno de los criterios en una rúbrica con una escala del 1 al 8.</p>

PRIMER SEMESTRE

Dominio de la Misión del Recinto	Cursos utilizados para recopilar la información	Objetivos del aprendizaje estudiantil del Programa	Criterios de evaluación (Rúbrica)	Acciones transformadoras a implementarse durante el primer semestre (Considere los hallazgos del ciclo anterior)	Logros esperados (Métrica)
		organizada, y coherente, con dominio de aspectos morfo-sintácticas.			
3. Contenido de la disciplina (Integración de la tecnología; Trabajo en equipo.	<p>Formativas: Curso de especialidad PSIC 6105: Psicología Social Avanzada I PSIC 6317: Psicología Fisiológica Avanzada</p> <p>Sumativas: Examen comprensivo Tesis Ensayo de candidatura Disertación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar de forma crítica los aspectos éticos de la disciplina y los integra al trabajo de investigación. 2. Demuestra aprecio por los diferentes posicionamientos teóricos de la disciplina. 3. Demuestra aprecio por los diferentes textos y resultados de investigaciones al momento de realizar una revisión de literatura. 4. Genera hipótesis o preguntas de investigación para explicar aspectos contemporáneos de la disciplina. 5. Demuestra aprecio y sensibilidad hacia la diversidad al momento de desarrollar y realizar una investigación. 	<p>Rúbrica específica para los cursos. Rúbrica del examen comprensivo. Rúbrica del ensayo de candidatura doctoral. Rúbrica de tesis. Rúbrica de disertación.</p>		Se espera que el 80% de los estudiantes obtengan 5 puntos o más en cada uno de los criterios en una rúbrica con una escala del 1 al 8.

SEGUNDO SEMESTRE

Dominio de la Misión del Recinto	Cursos utilizados para recopilar la información	Objetivos del aprendizaje estudiantil del Programa	Criterios de evaluación (Rúbrica)	Acción transformadora a implementarse durante el segundo semestre (Considere los hallazgos del ciclo anterior)	Logros esperados (Métrica)
4. Investigación y creación	<p>Formativas: PSIC 6006: Estadística Aplicada a la Psicología PSIC 6305: Estadísticas y Diseños Metodológicos Avanzados PSIC 6007: Métodos de Investigación Psicológica PSIC 8017: Seminario sobre Perspectivas Múltiples en la Investigación II</p> <p>Sumativas: Examen comprensivo Tesis Ensayo de candidatura Disertación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adquisición de conocimientos y destrezas en el diseño de investigaciones. 2. Adquisición de conocimiento y destrezas en la implementación de una investigación. 3. Conocimiento y aplicación de los aspectos éticos inherentes al proceso de investigación. 4. Demuestra interés por un tema actual y contemporáneo de la disciplina. 5. Realiza una revisión de literatura que responde a los planteamientos actuales de la disciplina. 6. Demuestra aprecio por los diferentes posicionamientos teóricos de la disciplina. 7. Demuestra aprecio por los diferentes textos y 	<p>Rúbrica específica para los cursos. Rúbrica del examen comprensivo. Rúbrica del ensayo de candidatura doctoral. Rúbrica de tesis. Rúbrica de disertación.</p>		<p>Se espera que el 80% de los estudiantes obtengan 5 puntos o más en cada uno de los criterios en una rúbrica con una escala del 1 al 8.</p>

SEGUNDO SEMESTRE

Dominio de la Misión del Recinto	Cursos utilizados para recopilar la información	Objetivos del aprendizaje estudiantil del Programa	Criterios de evaluación (Rúbrica)	Acción transformadora a implementarse durante el segundo semestre (Considere los hallazgos del ciclo anterior)	Logros esperados (Métrica)
		<p>resultados de investigaciones al momento de realizar una revisión de literatura.</p> <p>8. Genera hipótesis o preguntas de investigación para explicar aspectos contemporáneos de la disciplina.</p> <p>9. Demuestra curiosidad intelectual al utilizar el cuestionamiento, la auto-reflexión y finalmente el pensamiento crítico para abordar aspectos contemporáneos de la disciplina.</p>			
<p>5. Pensamiento crítico (Aprendizaje continuo)</p>	<p>Formativas: Psic 6005: Teorías de la Personalidad PSIC 6325: Acercamiento psicológico al estudio de los procesos cognoscitivos</p> <p>Sumativas: Examen comprensivo Tesis</p>	<p>1. Aplicar las herramientas necesarias para el análisis crítico de los problemas que atiende la disciplina.</p>	<p>Rúbrica específica para los cursos. Rúbrica del examen comprensivo. Rúbrica del ensayo de candidatura doctoral. Rúbrica de tesis. Rúbrica de disertación.</p>		<p>Se espera que el 80% de los estudiantes obtengan 5 puntos o más en cada uno de los criterios en una rúbrica con una escala del 1 al 8.</p>

SEGUNDO SEMESTRE					
Dominio de la Misión del Recinto	Cursos utilizados para recopilar la información	Objetivos del aprendizaje estudiantil del Programa	Criterios de evaluación (Rúbrica)	Acción transformadora a implementarse durante el segundo semestre (Considere los hallazgos del ciclo anterior)	Logros esperados (Métrica)
	Ensayo de candidatura Disertación				
6. Responsabilidad social (Sensibilidad ética; Liderazgo)	Formativas: PSIC 6030: Proseminario en Psicología General y Aplicada: Issues Éticos en Psicología Sumativas: Examen comprensivo Tesis Ensayo de candidatura Disertación	1. Analizar de forma crítica los aspectos éticos de la disciplina y los integra al trabajo de investigación.	Rúbrica específica para el curso. Rúbrica del examen comprensivo. Rúbrica del ensayo de candidatura doctoral. Rúbrica de tesis. Rúbrica de disertación.		Se espera que el 80% de los estudiantes obtengan 5 puntos o más en cada uno de los criterios en una rúbrica con una escala del 1 al 8.

Coordinador/a de Avalúo:
Información de contacto:

Samuel Colón De La Rosa, PhD

samuel.colon@upr.edu / samuelcolon912@gmail.com

Decano/a de la Facultad:
Fecha sometido:

Angélica Varela Llavona, PhD

11 de octubre de 2019

Anejo V. Plan de Desarrollo del Departamento de Psicología (véase archivo digital aparte)

Anejo VI (Tablas 1 y 2)

Tabla 1. Cursos con código 6xxx (Requeridos o Electivas) revisados para mover al nivel doctoral 8xxx, ofrecidos por profesores del Área de Psicología Industrial/Organizacional

Electivas del Nivel de Maestría Ofrecidas Regularmente por décadas	Versión Doctoral del Nivel Doctoral	Ofrecidos Previamente
PSIC 6225 – Técnicas de Evaluación Psicológica en la Selección de Personal	PSIC 8xxx – Técnicas de Evaluación Psicológica Avanzada en la Selección de Personal	Ofrecido previamente por décadas bajo el Código PSIC 6225. Alrededor de 17% de los estudiantes que han tomado este curso en el pasado son estudiantes de otras áreas.
PSIC 6218 – Psicología y Salud Ocupacional	PSIC 8xxx – Psicología de la Salud Ocupacional Avanzada	Ofrecido previamente por décadas bajo el Código PSIC 6218. En pasados años alrededor de 23 al 30% de los estudiantes que toman este curso son de otras áreas.
PSIC 6995 – Prácticum de Investigación	PSIC 8xxx – Prácticum de Investigación Avanzado en Psicología del Trabajo de las Organizaciones	Ofrecido previamente por décadas bajo el Código PSIC 6995. En pasados años el 30% de los estudiantes que toman el curso eran de otras áreas.
PSIC 6546 – Intervenciones en las Organizaciones: Teoría y Práctica	PSIC 8xxx – Intervención Avanzada en las Organizaciones	Ofrecido previamente por décadas bajo el código actual.
PSIC 6209 – Aspectos Psicosociales de la Reglamentación Laboral	PSIC 8xxx – Aspectos Legales y Profesionales de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones	El requisito de PSIC 6209 se elimina y se sustituye con el curso de nivel doctoral. Curso requerido para estudiantes del área IO.
PSIC 6516 o PSIC 6995 – Lectura supervisada o Prácticum en Trabajo en Equipos Presenciales y Virtuales	PSIC 8xxx – Trabajo en Equipos Presenciales y Virtuales	El curso se ha ofrecido regularmente en tres ocasiones previas. En pasados años alrededor del 10 al 22% de los estudiantes eran de otras áreas.
PSIC 6516 o PSIC 6995 – Lectura supervisada o Practicum de Investigación en Psicología Positiva en las Organizaciones	PSIC 8xxx – Psicología Positiva en las Organizaciones	El curso se ha ofrecido en los pasados años. Además, alrededor del 20 al 30% de los estudiantes eran de otras áreas.

PSIC 6516 – Lectura supervisada en Subjetividades y Transformaciones en el Trabajo	PSIC 8xxx Transformaciones en el Trabajo y Subjetividades	El curso se ha ofrecido en los pasados años como lectura supervisada.
PSIC 6516 – Lectura supervisada en Adiestramiento en las Organizaciones	PSIC 8xxx – Adiestramiento en las Organizaciones	Se ha ofrecido regularmente bajo el código PSIC 6516 de lectura supervisada. Usualmente del 20 al 30% son estudiantes de otras áreas.

Tabla 2. Cursos requisitos y electivos de Psicología Industrial/Organizacional ofrecidos por profesores del Área en los que se matriculan estudiantes de otras Áreas del Programa graduado.

Año académico	Cursos ofrecidos, requisitos (R) y electivos (E)	Cantidad de estudiantes matriculados de I/O	Cantidad de estudiantes matriculados de otras Áreas	Total de estudiantes matriculados	Porcentaje de estudiantes matriculados de otras Áreas
2020-2021	PSIC – 6516 Psicología positiva (E)	7	3	10	30%
	PSIC – 6215 Acercamiento psicosocial al conflicto organizacional (E)	4	2	6	33%
2021-2022	PSIC – 6205 Psicología Social Industrial (R)	10	3	13	23%
	PSIC – 6025 Acercamiento Psicosocial al Comportamiento Organizacional (R)	11	4	15	27%
	PSIC – 6050 Modulo Consultoría (R)	10	14	24	58%
	PSIC – 6516 Adiestramiento en las Organizaciones (E)	11	2	13	15%
	PSIC – 6218 Psicología y Salud Ocupacional (E)	8	3	11	27%
	PSIC – 6225 Técnicas Psicológicas en la Selección de Personal (E)	5	1	6	17%
2021-2022 2020-2021 2016-2017 (números presentados representan promedios)	PSIC – 6516 Trabajo en Equipos Presenciales y Virtuales (E)	8	3	11	27%
2021-2022 2020-2021 2016-2017	PSIC – 6080 Módulo de Evaluación de Empleados (R)	10	4	14	28%

(números presentados representan promedios)					
2021-2022 2020-2021 2016-2017 (números presentados representan promedios)	PSIC – 6040 Módulo de Supervisión (R)	10	4	14	28%
2021-2022 2020-2021 (números presentados representan promedios)	PSIC – 6206 Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición (nombre actual: Construcción de Pruebas) (R)	8	3	11	27%
2021-2022 2020-2021 (números presentados representan promedios)	PSIC – 6216 Laboratorio Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición (nombre actual: Laboratorio de Construcción de Pruebas) (R)	8	3	11	27%

Anejo VII. Información Adicional: Justificación Cambio Nombre

El cambio de nombre de PTO: Apertura al mundo del trabajo contemporáneo y a programas académicos globales

*Por: Tania García Ramos, Ph.D.
Coordinadora de Área Psicología Industrial/Organizacional
28 de noviembre de 2022*

El Reglamento General de la Junta Examinadora de Psicólogos de Puerto Rico (2021) reconoce el área de psicología del trabajo en la disciplina de la Psicología Industrial/Organizacional (PI/O). El artículo 17e indica:

e. Psicología Industrial/Organizacional i. definición 1. Área de práctica aplicada (**también llamada psicología del trabajo**) que se caracteriza por el estudio científico del comportamiento humano en las organizaciones y el lugar de trabajo con el propósito de incrementar el bienestar y la efectividad en el ambiente laboral (p. 26).

El cambio de nombre de P I/O a Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PT/O) abrirá puertas en lugar de limitar las admisiones de estudiantes de nuestro programa de maestría a programas de doctorado en diversas regiones del mundo. Actualmente algunos de estos programas doctorales, admiten estudiantes internacionales de Europa, América Latina y otros con grados de maestría. Otros como el de como el de Rice University en Estados Unidos admiten estudiantes con bachillerato. Según se indica en su página electrónica, como parte del proceso de admisión, cada estudiante somete las transcripciones oficiales de créditos para la verificación de los cursos aprobados ([Application FAQ | Graduate and Postdoctoral Studies | Rice University](#)). El nombre propuesto PT/O ha sido reconocido a nivel internacional mediante la participación de diversas universidades en el Máster universitario Erasmus Mundus en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos. Entre estas se encuentran Universidad de Valencia, Universidad de Barcelona, Università di Bologna (Italia), Universidade de Coimbra (Portugal), Université René Descartes Paris V (Francia), University of Guelph (Canadá) y Universidade de Brasilia (Brasil).

Nuestra especialidad en la UPR ha sido reconocida internacionalmente al participar como Partner Internacional (*Full Partner*) del Erasmus Mundus *Work Organizational and Personnel Psychology* (WOP-P) Program de Europa, con el cual tenemos acuerdos de intercambio de profesores y estudiantes con cuatro universidades europeas (Universidad de Valencia, Universidad de Barcelona, Universidad de Coimbra en Portugal y la *Alma Mater Studiorum Università di Bologna* en Italia) desde el 2017.

En el programa Erasmus Mundus participan solo **seis universidades en las Américas (Brasil, Canadá, tres universidades de Estados Unidos y el de la Universidad de Puerto Rico (UPR), que forman parte del Consorcio Erasmus Mundus WOP-P**. El área de P I/O de la UPR ha sido parte del Consorcio desde su segundo ciclo en el año 2017-2021 y la Comunidad Europea ha concedido un *grant* para un tercer ciclo para los años académicos 2021-2026. El convenio UPR-Erasmus Mundus WOP-P ha sido firmado por la UPR y las cuatro universidades

europeas del Consorcio Erasmus Mundus WOP-P para el ciclo 2021-2026. La calidad de nuestro programa reconocida internacionalmente se mantendrá y fortalecerá mediante las revisiones de cambio académico de la Maestría en Psicología del Trabajo y las Organizaciones, y mediante el reconocimiento del Área de Énfasis en el Doctorado (Ph.D.).

Además, en la propuesta de cambio académico de PTO aprobada en el CEGI el 4 de noviembre de 2022 incluimos lo siguiente:

Al integrar los conocimientos de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (Ones et al., 2018a; Ones et al., 2018b) en un solo programa aseguramos de que nuestros estudiantes desarrollan conocimientos y competencias en el estudio y la práctica del ámbito micro y macrosocial del trabajo y las organizaciones y la interrelación intra y entre organizaciones, de acuerdo con la disciplina a nivel global (Malvezzi, 2016). El Área se ha nutrido de información y referencias sobre la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en diversas partes del mundo; incluyendo América del Norte (Zickar & Austin, 2018), Europa (Galarza, 2019; Lunt et al., 2015; Roe, 2018), América Latina (Borges et al., 2018; Feitosa et al., 2018, García-Ramos et al., 2018; Rentería et al., 2020), Oceanía (Hesketh et al., 2018), Oriente Medio (Bayazit et al., 2018), Asia (Chuang et al., 2018), África (De Kock, 2018) y Puerto Rico (García-Ramos et al., 2013; 2014; 2018; Santiago-Estrada, 2013; 2015). También de algunas fuentes y artículos más citados en la disciplina (Aguinis et al., 2017) y de conversaciones con profesores y conferenciantes visitantes de Estados Unidos, América Latina, Puerto Rico y Europa, incluyendo profesores del Programa *Erasmus Mundus Work Organizational and Personnel Psychology Program* de Europa, la Red Iberoamericana de Psicología Organizacional y del Trabajo (RIPOT) y del Instituto TAOS.

Por último y como producto del proceso de evaluación del programa, la facultad del Área de P I/O, se planteó la opción de un cambio del nombre con el que tradicionalmente se conoce a la disciplina. Dicho tema se ha debatido en universidades de los Estados Unidos (SIOP, 2009) y Puerto Rico (García-Ramos, 2015; García-Ramos et al., 2013; 2014; 2015; Santiago-Estrada, 2013; 2015). En el caso de las universidades de Europa (Galarza, 2019; Lunt et al., 2015; Roe, 2018), América Latina (Borges et al., 2018; Feitosa et al., 2018, García-Ramos et al., 2019; Rentería et al., 2020), ha trascendido de forma tal que, muchas no usan el apelativo "Psicología Industrial Organizacional". La controversia gira principalmente en torno al del término "industrial", que se vincula a contextos histórico-sociales de los siglos XIX y XX, cuando la mayor proporción de actividad laboral se realizaba en contextos de empleo fabriles o industriales (García-Ramos, 2015; García-Ramos et al., 2013). Dicha realidad no corresponde al presente. El reglón de servicio constituye el área de mayor actividad laboral, en la llamada "era del trabajador conocedor" (*knowledge worker*) (Patalas-Maliszewska, 2013). Se tomaron en consideración los nombres que se utilizan para referirse a nuestra disciplina en diversas partes del mundo, como América del Norte (Zickar & Austin, 2018), Europa (Galarza, 2019; Lunt et al., 2015; Roe, 2018), América Latina (Borges et al., 2018; Feitosa et al., 2018, García-Ramos et al., 2018; Rentería et al., 2020), Oceanía (Hesketh et al., 2018), Oriente Medio (Bayazit et al., 2018), Asia (Chuang et al., 2018) y África (De Kock, 2018).

Por tal motivo, y por los cambios experimentados por la disciplina a nivel global, la facultad ha decidido sustituir el nombre de la especialidad del programa de maestría, por uno más abarcador y compatible con nuestra realidad contemporánea. Proponemos que esta especialidad

de maestría, así como el Área de énfasis para el Ph.D. en Psicología, se denominen "Psicología del Trabajo y las Organizaciones". En inglés esta nueva denominación es conocida como *Work and Organizational Psychology*, aunque en algunos países es también conocida como *Work, Organizational and Personnel Psychology* (Galarza, 2019). El cambio de nombre también convertirá la especialidad a nivel de la maestría y al área de énfasis del Ph.D. en Psicología en el único programa en Puerto Rico con este nuevo nombre de Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

RRP - DATOS IMPORTANTES A CONSIDERAR EN LA ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA
(ESTA ÁREA LA TRABAJA LA OFICINA DE PRESUPUESTO)

TÍTULO DE LA PROPUESTA: Creación de área de énfasis doctoral en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos (PTORH) y revisión de especialidad de maestría en PTORH
FECHA DE RECIBIDA EN OPEP: 2 de agosto de 2022
PROPONENTE CONTACTO: Dra Tania García Ramos
FACULTAD: Ciencias Sociales
PRESENCIAL: Presencial
EN LÍNEA / A DISTANCIA: N/A
PROGRAMA NUEVO: Es un Área de Enfasis doctoral, dentro del Programa Graduado de Psicología
REVISIÓN CURRICULAR:
CERTIFICACIÓN SENADO ACADÉMICO:

Es un Área de énfasis doctoral dentro del Programa Graduado de Psicología, por lo tanto no se añaden créditos para completar el doctorado, sino que se reducen 20 crs de los ofrecidos en el currículo actual (14 créditos de maestría y 6 de electivos libres) para llevarlos al rea de énfasis doctoral, por lo tanto, no se incurrirá en gastos adicionales al presupuesto otorgado al Departamento
 Dichos cursos nuevos serán ofrecidos en su inmensa mayoría por profesores del área de Psicología Organizacional o profesores regulares del Departamento de Psicología
 Conforme a información suministrada por el proponente, la dirección académica (Director, Coord Acad y Coord de Acred), va a continuar con la estructura actual, lo que no representará un costo adicional. Así mismo, el apoyo secretarial y administrativo continuará de igual forma

Propuesta de cambio académico: Creación de área de énfasis doctoral en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos (PTORH) y revisión de especialidad de maestría en PTORH

♦ Por: Tania García Ramos, Ph.D., Coordinadora
 Área de Psicología Industrial/Organizacional (PI/O)
 Departamento de Psicología
 Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras
 ♦ 16 de febrero de 2022

La distribución de los 80 créditos doctorales según propuesto es la siguiente:

RESUMEN COMPONENTES CURRICULARES	Programa vigente Créditos	Programa propuesto Créditos
Cursos medulares de psicología	18	18
Cursos de nivel de maestría	44	30
Cursos de Área de énfasis en PTORH	0	20
Electivos libres	18	12
Total de créditos	80	80

se eliminan 14 crs del currículo actual de maestría para crear prog de énfasis doctoral

se reducen 6 crs electivos libres del currículo actual para crear prog de énfasis doctoral

VENTAJAS/BENEFICIOS DEL CAMBIO CURRICULAR PROPUESTO:

Cambios principales del grado de Maestría

- 1) Reducción de 44 a 30 créditos, en cumplimiento con la Certificación 95 del Senado Académico (2019-2020).
- 2) Eliminación de la tesis de maestría
- 3) Creación de un curso requisito Capstone (1 semestre)
- 4) Acorta el tiempo de obtención de grado de maestría a 1 año y medio
- 5) Fomenta que mas estudiantes continúen al grado doctoral
 - Actualmente 33 estudiantes son de MA (75%) y 11 estudiantes doctorales (25%)
- 6) Ocho cursos a revisar para atemperarlos al cambio de nombre, PTORH, un curso requisito de nueva creación (Capstone) y un curso electivo de nueva creación (Psic 6XXX).

ESTA ÁREA LA TRABAJA LA OFICINA DE PRESUPUESTO

Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras

RESUMEN Ingresos y Costos Estimados

PROPUESTA: Área de énfasis doctoral en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos (PTORH) y revisión de especialidad de maestría en PTORH.

PRESENCIAL: X

Facultad: Ciencias Sociales

Renglones Presupuestarios:	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Costo Total	Estimado de Costos	
							Costo Recurrente	Costo No Recurrente
PERSONAL Docente - participación pers. permanente	\$ 154,286.09	\$ 122,244.33	\$ 168,370.05	\$ 109,012.71	\$ 93,681.44	\$ 647,594.61		\$ -
Docentes - Nomb. Temporeros	\$ 2,227.89			\$ 35,401.79	\$ 12,036.61	\$ 49,666.29		
Cursos y Tareas por Compensación						\$ -		-
Personal Secretaria y Administrativo	26,480.00	26,480.00	26,480.00	26,480.00	26,480.00	\$ 132,400.00		-
Aportes Patronales	7,692.44	7,692.44	7,692.44	7,692.44	7,692.44	\$ 38,462.20		-
Nómina Subtotales	\$ 190,686.42	\$ 156,416.77	\$ 202,542.49	\$ 178,586.94	\$ 139,890.49	\$ 868,123.11	\$ -	\$ -
Materiales								\$ -
Recursos Bibliográficos								
Arredamiento Equipos								
Mantenimiento Equipos								
Viajes								
Mejoramiento Profesional								
Acreditación - Cuotas								
Visita de Acreditación								
Equipos								
Ayudantías Estudiantes Graduados	\$ 6,750.00	\$ 6,750.00	\$ 6,750.00	\$ 6,750.00	\$ 6,750.00	\$ 33,750.00		
Otros Gastos Sub totales	\$ 6,750.00	\$ 6,750.00	\$ 6,750.00	\$ 6,750.00	\$ 6,750.00	\$ 33,750.00	\$ -	\$ -
Costos Apoyo DECEP	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Total Anual	\$ 197,436.42	\$ 163,166.77	\$ 209,292.49	\$ 185,336.94	\$ 146,640.49	\$ 901,873.11	\$ -	\$ -

Costo Total \$ -

Ingresos:	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Ingresos Totales
CÓSTO POR CRÉDITO	205	205	215	215	215	
Matrícula	84	60	54	54	54	
Cuota Adicional						
Total Anual Ingresos	49,200.00	31,980.00	34,830.00	34,830.00	21,285.00	172,125.00

\$ -

SOBRANTE PROYECTADO

\$ -

*Cómputo de personal administrativo y coordinación. El costo del personal a ofrecer cursos ya tiene incluida las
 ** Incluye materiales, mantenimiento equipo y recursos bibliográficos.
 *** Las cuotas de matrícula están comprometidas a usos específicos según las nuevas políticas aprobadas por la Junta de

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

RECINTO DE RÍO PIEDRAS

PROPUESTA - PROGRAMA:

FACULTAD / DEPARTAMENTO: Ciencias Sociales, Psicología Graduada

HOJA DE TRABAJO - BASE PARA CUANTIFICAR EL COSTO TOTAL Y EL ESTIMADO DE INGRESOS DEL PROGRAMA. PROPOONENTES LLENAN DE INICIO DATOS COLS. 1 AL 6 Y COL. 8. LA OFICINA DE PRESUPUESTO COMPLETARÁ LOS DATOS DE LAS OTRAS COLUMNAS.
SEMESTRE O TRIMESTRE:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 (9+10)	12	13 (8X4 X COSTO MAT. CRÉD.)
CURSO Y SECCIONES (REPETIR DATOS CURSO - SECCIÓN EN LÍNEAS SEPARADAS CUANDO SON MÁS DE UNA SECCIÓN)	NÚMERO ESTIMADO DE ESTUDIANTES POR CURSO / SECCIÓN	NÚMERO DE CRÉDITOS PARA EL ESTUDIANTE	NÚMERO DE CRÉDITOS PARA EL PROFESOR	NOMBRE PROFESOR QUE OFRECERÁ EL CURSO	ESTATUS: PERMANENTE - P / NOMB. TEMP. - NT / NUEVO RECLUTAMIENTO - NR	DATO: SALARIO BASE ANUAL DEL PROFESOR (DREP)	EL CURSO SE OFRECERÁ POR COMPENSACIÓN ADICIONAL? O ES PARTE DE SU TAREA REGULAR	COSTO SALARIO / CON AP	COSTO COMP. ADICIONAL CON AP (DREP)	COSTO TOTAL DEL PROGRAMA	COSTO ADICIONAL PARA PRESUPUESTO RRP	INGRESO ESTIMADO DE MATRÍCULA
							TAREA REGULAR (TR) / COMP ADIC (CA)	APORTES PATRONALES: 7.65% SS Y MED + 1.4% FSE + 20% SISTEMA RETIRO + \$7,200 PLAN MÉDICO ANUAL				A BASE DEL COSTO DE LA MATRÍCULA SEGÚN EL NIVEL Y EL AÑO DEL PROGRAMA
AÑO 1 - 1ER SEMESTRE	36	9	9		P / NT / NR					\$ 58,941.00		\$ 205.00
Psic 6025 (Psicología de las organizaciones), seccion OU1	12	3	3	Dr. Edgardo Morales Arandes	P	82,656.00	TR	28,466.89	\$ 28,466.89	\$ 28,466.89		\$ 7,380.00
Psic 6205 (Psic del Trabajo y los Rec HUM) seccion OU1	12	3	3	Dr. Tania García Ramos	P	81,972.00	TR	28,246.22	\$ 28,246.22	\$ 28,246.22		\$ 7,380.00
Psic 6006, (Estadísticas) seccion OU1 (curso modular que toman estudiantes de otras Areas)	12	3	3	Dr. Carmen Rivera	Nomb. Temp. Parcial	2,043.00	NT	2,227.89	\$ 2,227.89	\$ 2,227.89		\$ 7,380.00
Total											\$ -	\$ 22,140.00
AÑO 1 - 2DO SEMESTRE	48	11	11							\$ 97,572.98		\$ 205.00
Psic 6206/ PSIC 6216 (Curso y Lab construccion de pruebas)	12	4	4	Dr. Laura Galarza	P	81,972.00	TR	37,285.01	\$ 37,285.01	\$ 37,285.01		\$ 9,840.00
Psic 6026, (Aprendizaje, Cambio y Desarrollo en las Organizaciones) sección OU1	12	3	3	Dr. Sara Santiago	P	69,660.00	TR	24,274.06	\$ 24,274.06	\$ 24,274.06		\$ 7,380.00
Psic 6030, sección 001 (Ética, curso modular, lo toman estudiantes de otras Areas)	12	1	1	Dr. Sara Santiago	P	69,660.00	TR	7,767.70	\$ 7,767.70	\$ 7,767.70		\$ 2,460.00
Psic 6007, sección 001 (curso modular, lo toman estudiantes de otras Areas)	12	3	3	Dr. Tania García	P	81,972.00	TR	28,246.22	\$ 28,246.22	\$ 28,246.22		\$ 7,380.00
Total											\$ -	\$ 27,060.00
DATO PORCIENTO DE RETENCIÓN DE ESTUDIANTES:												\$ 49,200.00
AÑO 2 - 1ER SEMESTRE	48	10	10							\$ 93,998.11		\$ 205.00
Psic XXXX - Supervisión, Liderazgo y Gerencia del Desempeño	12	3	3	Dr. Laura Galarza	P	82,656.00	TR	28,466.89	\$ 28,466.89	\$ 28,466.89		\$ 7,380.00
Psic 6050 - Consultoría en las Organizaciones	12	1	1	Dr. Edgardo Morales	P	81,972.00	TR	9,038.79	\$ 9,038.79	\$ 9,038.79		\$ 2,460.00
Psic 6201 - Práctica en PTORH I (secc. 001, 002, 003 y 004)	12	3	3	Dras. Laura Galarza, Tania García, Sara Santiago y Jesus Marrero	P (Jesus Marrero es nombramiento temporero a tiempo completo)	81,972.00	TR	28,246.22	\$ 28,246.22	\$ 28,246.22		\$ 7,380.00
Proyecto Capstone I (secc. 01, 02, 03 y 04)	12	3	3	Dras. Laura Galarza, Tania García, Sara Santiago y Jesus Marrero	P (Jesus Marrero es nombramiento temporero a tiempo completo)	81,972.00	TR	28,246.22	\$ 28,246.22	\$ 28,246.22		\$ 7,380.00
Total											\$ -	\$ 24,600.00
DATO PORCIENTO DE RETENCIÓN DE ESTUDIANTES:												\$ 122,244.33
AÑO 2 - 2DO SEMESTRE	12	3	3							\$ 28,246.22		205
Electiva Libre	12	3	3	Este curso se ofrecerá por profesores del Area y el Departamento.	P	81,972.00	TR	28,246.22	\$ 28,246.22	\$ 28,246.22		\$ 7,380.00
Total											\$ -	\$ 7,380.00
DATO PORCIENTO DE RETENCIÓN DE ESTUDIANTES:												\$ 31,980.00
AÑO 3 - 1ER SEMESTRE	27	9	9							\$ 84,959.33		\$ 215.00
Psic 8017 - Seminario: Perspectivas Multiples en la Investigación (curso modular que toman estudiantes de otras Areas)	9	3	3	Dr. Tania García Ramos o profesor a tiempo completo del Departamento	P	81,972.00	TR	28,246.22	\$ 28,246.22	\$ 28,246.22		\$ 5,805.00
Psic 8200 - Fundamentos en Psicología Social (curso modular que toman estudiantes de otras Areas)	9	3	3	Dr. Ruth Nina (Area Psicología Social)	P	82,656.00	TR	28,466.89	\$ 28,466.89	\$ 28,466.89		\$ 5,805.00
Psic 8XXX - Curso de Área de énfasis PTORH I	9	3	3	Dr. Laura Galarza	P	81,972.00	TR	28,246.22	\$ 28,246.22	\$ 28,246.22		\$ 5,805.00
Total											\$ -	\$ 17,415.00
AÑO 3 - 2DO SEMESTRE	27	9	9							\$ 83,410.73		\$ 215.00
Psic 8XXX - Estadísticas Multivariadas y Diseños Metodológicos Avanzados	9	3	3	Dr. Laura Galarza	P	81,972.00	TR	28,246.22	\$ 28,246.22	\$ 28,246.22		\$ 5,805.00
Psic 8XXX - Aspectos éticos, legales y profesionales de PTORH	9	3	3	Dr. Laura Galarza	P	81,972.00	TR	28,246.22	\$ 28,246.22	\$ 28,246.22		\$ 5,805.00
Psic 6317 - Psicología Fisiológica (curso modular que toman estudiantes de otras Areas)	9	3	3	Dr. Giovanni Tirado (Area académica)	P	77,856.00	TR	26,918.29	\$ 26,918.29	\$ 26,918.29		\$ 5,805.00
Total											\$ -	\$ 17,415.00
DATO PORCIENTO DE RETENCIÓN DE ESTUDIANTES:												\$ 34,830.00
AÑO 4 - 1ER SEMESTRE		9	9							\$ 80,766.49		\$ 215.00
Psic 8XXX - Prácticum de Investigación Avanzado en PTORH	9	3	3	Laura Galarza	P	81,972.00	TR	28,246.22	\$ 28,246.22	\$ 28,246.22		\$ 5,805.00
Psic 8XXX - Práctica Avanzada I en PTORH (secciones 01, 02 y 03)	9	3	3	Laura Galarza, Tania García y Sara Santiago	P	81,972.00	TR	28,246.22	\$ 28,246.22	\$ 28,246.22		\$ 5,805.00
Psic 8XXX - Curso de Área de énfasis II	9	3	3	Sara Santiago Estrada	P	69,660.00	TR	24,274.06	\$ 24,274.06	\$ 24,274.06		\$ 5,805.00
Total											\$ -	\$ 17,415.00
AÑO 4 - 2DO SEMESTRE	27	9	9							\$ 63,648.01		\$ 215.00
Psic 8202 - Psicología Cognitiva (curso modular que toman estudiantes de otras Areas)	9	3	3	Dr. Samuel de la Rosa (area Psic Académica)	Nomb. Temp.	49,286.00	TR	17,700.90	\$ 17,700.90	\$ 17,700.90		\$ 5,805.00
Psic 8XXX - Práctica Avanzada II en PTORH (secc. 1, secc. 2 y secc. 3)	9	3	3	Dras. Laura Galarza, Tania García y Sara Santiago	P	81,972.00	TR	28,246.22	\$ 28,246.22	\$ 28,246.22		\$ 5,805.00
Psic 8000 - Psicología Filosófica, Historia y Sistemas (curso modular que toman estudiantes de otras Areas)	9	3	3	Dr. Eduardo Valsega o profesor a tiempo completo del Departamento.		49,286.00		17,700.90	\$ 17,700.90	\$ 17,700.90		\$ 5,805.00
Total											\$ -	\$ 17,415.00
DATO PORCIENTO DE RETENCIÓN DE ESTUDIANTES:												\$ 34,830.00
AÑO 5 - 1ER SEMESTRE	27	5	6							\$ 49,225.61		\$ 215.00
Psic 8XXX - Temas Contemporáneos Avanzados en PTORH	9	2	2	Jesus Marrero Centeno	P	49,286.00	TR	12,036.61	\$ 12,036.61	\$ 12,036.61		\$ 3,870.00
Electiva Libre	9	3	3	Edgardo Morales y profesores regulares del Depto.	P	81,972.00	TR	28,246.22	\$ 28,246.22	\$ 28,246.22		\$ 5,805.00
Psic 8001 - Seminario de disertación (5 secciones para profesores del Area de PTORH)	9	0	1	Dras. Laura Galarza, Tania García, Jesus Marrero, Edgardo Morales y Sara Santiago	P	81,972.00	TR	8,942.79	\$ 8,942.79	\$ 8,942.79		\$ -
Total											\$ -	\$ 9,675.00
DATO PORCIENTO DE RETENCIÓN DE ESTUDIANTES:												\$ 215.00
AÑO 5 - 2DO SEMESTRE	27	6	6							\$ 56,492.43		\$ 215.00

TR (o CA) dependiendo de carga académica de profesores cada semestre

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

RECINTO DE RÍO PIEDRAS

PROGRAMA:

FACULTAD / DEPARTAMENTO: Ciencias Sociales, Psicología

OTROS COSTOS DE NÓMINA:

	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
DIRECCIÓN	18,461.00	18,461.00	18,461.00	18,461.00	18,461.00
COORDINACIÓN ACADÉMICA	4,976.00	4,976.00	4,976.00	4,976.00	4,976.00
COORDINACIÓN ACREDITACIÓN					

APOYOS:

SECRETARIAL	6,216.00	6,216.00	6,216.00	6,216.00	6,216.00	20% dedicación personal adm y secretarial
ADMINISTRATIVO	20,264.00	20,264.00	20,264.00	20,264.00	20,264.00	20% dedicación personal adm y secretarial

TOTAL	\$ 49,917.00	\$ 49,917.00	\$ 49,917.00	\$ 49,917.00	\$ 49,917.00	
--------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------	--

Analista de Presupuesto, presentar detalle del personal a ser incluido en esta tabla.

Conforme a información suministrada por el proponente tanto la dirección (Coord Acad y coord de Acred) va a continuar con la estructura actual, lo que no representará un costo adicional. Así mismo con el apoyo secretaría y administrativo

Universidad de Puerto Rico - Modulo de Labor Distribution - Listado de la Actividad Financiera de la Nomina Agrupada por Cuenta y Objeto de Gasto 17-OCT-2022 1 Parametros Utilizados: PPayrollName : 'RRP NOMINA', PLEffectiveDt : '01-SEP-2022', PHEffectiveDt : '30-SEP-2022', PLFund : '20110', PHFund : '20110', PLDept : '268', PHDept : '269', PLSubdept : '000', PHSubdept : '000', PLObj : '5100', PHObj : '5109', PLFunction : '110', PHFunction : '110', PLProject : '000000000000', PHProject : '000000000000', PLFy : '23', PHFy : '23'

Account						Orig Amount	Net Amount		
20110.268.000.XXXX.110.000000000000.23	Object Cox	Nombre	Titulo de Puesto	Employee Type	Assignment Type	SUELDO MENSUAL	SUELDO ANUAL	Personal Secretarial	Personal admvo
	5101	RIVERA GONZALEZ, JANESSE	Oficial de Asuntos Estudiantiles	NO DOC	EMPLEADO TEMPORERO REGULAR	2,600.00	31,200.00		
		LEBRON PAGAN, DALILA	OFICIAL DE ORIENTACION	NO DOC	EMPLEADO TEMPORERO REGULAR	3,095.00	37,140.00		68,340.00
		LEON ARRIAGA, MARIA M	SECRETARIA ADMINISTRATIVA V	NO DOC	EMPLEADO TEMPORERO REGULAR	2,590.00	31,080.00	31,080.00	
20110.269.000.XXXX.110.000000000000.23	5101	FUENTES APONTE, ALICIA	ASISTENTE DE ADMINISTRACION IV	NO DOC	JUBILADO	667.38	8,008.56		
		MORALES TORRES, CARMEN M	TECNICO(A) DE LABORATORIO I	NO DOC	EMPLEADO REGULAR	2,080.88	24,970.56		32,979.12
							Total nómina secretarial y administrativa	31,080.00	101,319.12
							* 20% dedicación a especialidad Psic Industrial	6,216.00	20,263.82
							El Programa Graduado de Psicología cuenta con 4 especialidades de maestría, un programa doctoral en filosofía con especialidad en Psicología General y un área de énfasis doctoral en Psicología Clínica		
							Estimo que el esfuerzo de la estructura administrativa que riende servicios en los dos Departamentos de Psicología (Subgraduado y Graduado) se distribuye en un 20%, incluyendo el programa de bachillerato:		
							1-20% Especialidad de Psicología Industrial/ Organizacional		
							2-20% Especialidad de Psicología Social/Comunitaria		
							3-20% Especialidad de Psicología Académica/ Investigativa		
							4- 20% Especialidad en Psicología Clínica		

Sueldo Director	\$ 80,904.00
bonificación	11,400.00
	\$ 92,304.00
20% tiempo dedicación a programas	18,460.80

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

Anejo III.

RECINTO DE RÍO PIEDRAS

PROGRAMA:

FACULTAD / DEPARTAMENTO:

Ciencias Sociales, Psicología

OTROS COSTOS DE LA PROPUESTA

	AÑO 1		TOTAL	AÑO 2		TOTAL	AÑO 3		TOTAL	AÑO 4		TOTAL	AÑO 5		TOTAL
	RECURRENTE	NO REC.		RECURRENTE	NO REC.		RECURRENTE	NO REC.		RECURRENTE	NO REC.		RECURRENTE	NO REC.	
MATERIALES															
RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS															
ARRENDAMIENTO EQUIPOS															
MANTENIMIENTO DE EQUIPOS															
VIAJES															
MEJORAMIENTO PROFESIONAL															
ACREDITACIÓN - CUOTAS															
VISITA ACREDITACIÓN															
EQUIPOS - compra															
AYUDANTÍAS ESTUDIANTES GRADUADOS	6,750.00		6,750.00	6,750.00		6,750.00	6,750.00		6,750.00	6,750.00		6,750.00	6,750.00		6,750.00
TOTAL	\$ 6,750.00	\$ -	\$ 6,750.00	\$ 6,750.00	\$ -	\$ 6,750.00	\$ 6,750.00	\$ -	\$ 6,750.00	\$ 6,750.00	\$ -	\$ 6,750.00	\$ 6,750.00	\$ -	\$ 6,750.00

Aunque es un programa con un título nuevo, no se añaden créditos adicionales, sino que permanecen los 80 crs que se requieren para completar el Doctorado con énfasis , por lo tanto, no se incurrirá en gastos adicionales al presupuesto otorgado al Departamento

Ayudantías Estudiantes Graduados (1Semestre) \$6750 = \$1,080 *5 meses (1 semestre) asignado específicamente a Psicología Industrial (\$5,400) y Ayudantía asignada al Prog Graduado General \$1,080* 5 meses /4 departamentos (\$1,350)

RRP - COSTOS APOYO DECEP

APOYO ADMINISTRATIVO

APOYO INTEGRACIÓN PLATAFORMA CURSOS A DISTANCIA

APOYO PREPARACIÓN DE RECURSOS INSTRUCCIONALES EN LÍNEA

APOYO DE RECAUDACIONES - PLATAFORMA STRIPE

APOYO FISCAL - VERIFICACIÓN DE BALANCES Y PROCESAMIENTO DE TRANSACCIONES D

1. SE ENCUENTRA PENDIENTE ANÁLISIS SOBRE ESTOS COSTOS
Y CÓMO SE APLICARÁN A CADA UNA DE LAS PROPUESTAS

2. DOS ESCENARIOS: APLICAR DIRECTO A LA PROPUESTA
O ATENDERLOS A BASE DE LA PROYECCIÓN DEL POSIBLE SOBRANTE

E PAGO NÓMINA

Anejo V
Plan de Desarrollo

Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras

PLAN DE DESARROLLO

Años Académicos: 2018-2019 al 2022-2023

Departamento de Psicología

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

**PRIORIDAD #1: INVESTIGACIÓN Y CREACIÓN
(METAS 1, 2 & 3)**

META DE LA UNIDAD/ FACULTAD/ESCUELA	Fortalecer la <i>creación</i> de conocimiento innovador a través de la investigación y la actividad creativa en la Facultad de Ciencias Sociales. ¹		
ARTICULACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO COMPROMISO 2023 Y PROYECTOS PRIORITARIOS INSTITUCIONALES 2018-2023			
ÁREA PRIORITARIA Y META COMPROMISO 2023	<p>Investigación y Creación</p> <p>El Recinto aumentará la <i>producción (creación)</i> de conocimiento innovador a través de la investigación y la actividad creativa.</p>	OBJETIVO COMPROMISO 2023	1.1.3 Fortalecer la investigación mediante la colaboración interdisciplinaria y transdisciplinaria entre programas, otras unidades del Sistema UPR, así como con universidades y centros a nivel internacional.
PROYECTO PRIORITARIO INSTITUCIONAL			

Estrategia, Proyecto o Iniciativa	Objetivo Medible		Presupuesto		Plan de Avalúo				Acciones
	Objetivo	Indicador de Éxito y Métrica	Fuente de ingreso ²	Cantidad en \$	Persona(s) Responsable(s)	Métodos	Estatus		
							Resultados	% Logro	
1.1.1 Política institucional para la retención y reclutamiento de docentes para el Recinto de Río Piedras.	1.1.1.a Colaborar en el reclutamiento para reemplazar las plazas de docentes que se han jubilado o renunciado o próximos a jubilación o renuncia, efectivos al momento de jubilación o renuncia de docentes 1.1.1.b Mantener un mínimo de cinco contratos a tiempo completo que sustituyen docentes jubilados.	Indicador: Cantidad de docentes reclutados conducentes plazas permanentes. Cantidad de docentes reclutados por contratos, como reemplazo a la congelación de plazas docentes. Cantidad de docentes recomendados por el comité de personal departamental. Métrica: Implantación del 100% del Plan de Reclutamiento para reemplazar plazas docentes por jubilación o renunciadas.	PO-UPR Institucional & OTR	Catedráticos Auxiliares por reclutamiento (\$42,256.00) x 4 áreas de especialidad, BA y CUSEP. El estimado necesario es de 21 docentes x 42,25.00 = 887.376	Decana de la Facultad Director/a departamento Comité de Personal Departamental	Contratos de 5 años a tiempo completo por 12 meses, para reemplazar plazas docentes Convocatoria Recomendación y contratación			
1.1.2 Distribución de descargas académicas (TARES) para investigación al personal docente.	1.1.2.a Asignar y mantener anualmente 8 (24 créditos) TARES asignados para investigación (para implementar proyectos)	Indicador: Cantidad de sustituciones de tareas para implementar proyectos de	FIPI-DEGI & GF, OTR	Semestral por los próximos cinco años, equivalentes a 24 créditos por	Decanato FCS Director/a de Psicología y Facultad de Psicología,	1.1.1.a.1 Informes y cumplimiento con el plan propuesto			

² Identificar en esta columna cómo se planifica cubrir el proyecto: **CR** = cuenta rotatoria; **PPI** = Plan de Práctica Intramural; **GF** = Grants federales; **PGM** = Proyecto con agencia de gobierno o municipio; **D** = Donativos de corporaciones o individuos; **PO** = Presupuesto operacional existente en la unidad; **FIPI** – Fondos institucionales para la investigación; **FI** = Fondos institucionales; u **OTR** = Otra fuente (se debe especificar cuál es la fuente requerida).

	<p>1.1.2.b Asignar y mantener un mínimo de 2 tareas de tres créditos semestralmente a la facultad de psicología para redactar propuestas de investigación.</p>	<p>investigación u obra creativa. Métrica: Otorgación de mínimo de 8TARES de investigación anual para Psicología</p> <p>Indicador: Cantidad de sustituciones de tareas para redacción de propuestas de investigación, obra creativa y proyectos de servicios auspiciadas por el DEGI o fondos externos. Métrica: Asignar 2 TAREs para redacción de propuestas de fondos externos por unidad académica y de investigación.</p>	<p>FIPI-DEGI, GF, OTR</p>	<p>año o dos cargas completas anuales.</p> <p>Semestral por los próximos cinco años, equivalentes a 12 créditos al año.</p>	<p>Comité de Personal de Depto.</p> <p>Decanato FCS DEGI Director/a de Psicología, Facultad de Psicología, Comité de Personal de Depto.</p>	<p>1.1.1.a.2 Borrador de manuscrito y/o evidencia de envío o aceptación de artículo o capítulo para publicación</p> <p>1.1.1.b Presentaciones (congresos, afiches, simposios)</p> <p>1.1.1.b Borrador de propuesta y/o evidencia de envío o aceptación de propuesta.</p>			
--	--	--	----------------------------------	---	---	--	--	--	--

META DE LA UNIDAD/ FACULTAD/ESCUELA	El Departamento de Psicología promoverá el reconocimiento local e internacional de la excelencia académica del programa a través de la investigación y obras creativas.								
ARTICULACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO COMPROMISO 2023 Y PROYECTOS PRIORITARIOS INSTITUCIONALES 2018-2023									
ÁREA PRIORITARIA Y META COMPROMISO 2023	Investigación y Creación 1.3 El Recinto consolidará el reconocimiento local e internacional de su excelencia académica a través de la producción investigativa y creativa	OBJETIVO COMPROMISO 2023	1.3.1 Aumentar la divulgación de la producción investigativa y creativa en el ámbito local e internacional. 1.3.2 Auspiciar congresos locales e internacionales para la divulgación de la investigación y creación.						
PROYECTO PRIORITARIO INSTITUCIONAL									
Estrategia, Proyecto o Iniciativa	Objetivo Medible		Presupuesto		Plan de Avalúo				Acciones
	Objetivo	Indicador de Éxito y Métrica	Fuente de ingreso ¹	Cantidad en \$	Persona(s) Responsable(s)	Métodos	Estatus		
1.3.1 Diseminación de publicaciones de docentes y estudiantes en revistas arbitradas locales e internacionales, presentaciones publicadas en actas de congresos, libros y reseñas, además del fortalecimiento de las revistas arbitradas y en línea.	1.3.1.a Promover la divulgación de la creación investigativa de los docentes del Departamento de Psicología en el ámbito local e internacional.	Indicador: Publicaciones y presentaciones en foros académicos a nivel nacional e internacional. Métrica: Al menos (2) publicaciones en foros académicos a nivel nacional e internacional, y (2) presentaciones/ponencias publicadas en actas de foros académicos a	PO – UPR FIPI & CR, PPI, GF, PGM, D, FIPI, OTR	Se solicitará una partida de \$12,000 anuales en el PO de Psicología	Director/a de Psicología Facultad de Psicología		Resultados	% Logro	

	<p>1.3.1.b Promover la divulgación de la creación investigativa de los estudiantes del Departamento de Psicología en el ámbito local e internacional.</p>	<p>nivel nacional e internacional por cada uno de los próximos 5 años.</p> <p>1.3.1.b. Indicador: Publicaciones y presentaciones en foros académicos a nivel nacional e internacional. Métrica: Al menos (2) publicaciones en foros académicos a nivel nacional e internacional, y (2) presentaciones/ponencias publicadas en actas de foros académicos a nivel nacional e internacional por cada uno de los próximos 5 años.</p>		<p>Se solicitará una partida de \$4,000 anuales en el PO de Psicología</p>		<p>Informes de logros</p>			
	<p>1.3.1.c. Fortalecer la Revista en línea de Psicología</p>	<p>Indicador: Publicación de la Revista con la colaboración de autores a nivel nacional e internacional. Métrica: Publicación de un volumen por año</p>		<p>\$2,043 por año para TARE de editor/a + \$1,000 para publicación de volumen</p>	<p>Departamento de psicología Editor/a</p>	<p>Volumen publicado</p>			

<p>1.1.1 Participación estudiantil en la creación de conocimientos a través de experiencias formativas de investigación y creación de los programas académicos del Departamento de Psicología</p>	<p>1.1.1.c Fortalecer y mantener, la cantidad de estudiantes que participan de experiencias formativas de investigación y creación y de ayudantías asignadas para estos fines; subvencionadas con fondos del DEGI u otras fuentes no institucionales.</p> <p>1.1.1.d Fortalecer y mantener los encuentros estudiantiles de investigación</p>	<p>Indicador: Cantidad de experiencias formativas de investigación y creación, y de ayudantías asignadas para la investigación en psicología y con otras unidades del sistema UPR e instituciones externas.</p> <p>Métrica: Cantidad de experiencias formativas de investigación y creación, a través del ofrecimiento de cursos de Practicas de Investigación (12 secciones graduadas y 4 secciones subgraduadas y ayudantías de investigación/ estipendios estudiantiles</p> <p>Indicador: Cantidad de encuentros estudiantiles de investigación</p> <p>Métrica: Celebración de una jornada</p>	<p>DEGI & PPI, GF, PGM, D, OTR Fondos Externos</p>	<p>PEAF</p> <p>Ayudantías para experiencias formativas en proyectos de investigación, en psicología, en otras unidades del sistema UPR e instituciones externas al sistema de la UPR.</p> <p>\$2043 X 16 secciones</p> <p>Asignación de espacio y materiales</p>	<p>Directora y Coordinadores de Programa Comité de Currículo Facultad de Psicología</p> <p>Dirección Departamental</p>	<p>Número de estudiantes con PEA</p> <p>Número de estudiantes con estipendios</p> <p>Hojas/visuales anunciando el evento</p>			

	de organizaciones reconocidas institucionalmente (i.e., Apoyo para la jornada de Investigación Estudiantil (APPIE))	estudiantil al año organizada por APPIE		\$500 a cada asociación	Profesor designado/ Asociaciones estudiantiles	Hojas de evaluación Informe de implantación Coordinación para recursos y espacios			
--	---	---	--	-------------------------	---	---	--	--	--

PRIORIDAD # 2: OFERTA ACADEMICA Y ÉXITO ESTUDIANTIL

META DE LA UNIDAD/ FACULTAD/ESCUELA	2.1 El Departamento de Psicología renovará su oferta académica presencial y desarrollará una oferta académica y profesional a distancia, competitiva y de excelencia, presentando especial interés a Puerto Rico, el Caribe, Latinoamérica, y las comunidades hispanas de Estados Unidos y a nivel internacional.								
ARTICULACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO COMPROMISO 2023 Y PROYECTOS PRIORITARIOS INSTITUCIONALES 2018-2023									
ÁREA PRIORITARIA Y META COMPROMISO 2023	Oferta académica y profesional a distancia			OBJETIVO COMPROMISO 2023	2.1.1 Ofrecer certificados profesionales y académicos, cursos cortos de educación continua y programas académicos a distancia en áreas de mayor interés e impacto para el éxito estudiantil. 2.1.3 Asegurar la proyección internacional mediante la exitosa implantación de los convenios internacionales de programas académicos del Recinto.				
PROYECTO PRIORITARIO INSTITUCIONAL									
Estrategia, Proyecto o Iniciativa	Objetivo Medible			Presupuesto	Plan de Avalúo			Acciones	
					Persona(s)	Métodos	Estatus		

	Objetivo	Indicador de Éxito y Métrica	Fuente de ingreso ³	Cantidad en \$	Responsable(s)		Resultados	% Logro	
2.1.1 El Departamento de Psicología promoverá la creación de cursos electivos y medulares, así como cursos de educación continua utilizando la modalidad a distancia.	<p>2.1.1.a Crear cursos de educación continua para ofrecerlos utilizando la modalidad de educación a distancia.</p> <p>2.1.1.b. Revisar cursos medulares y electivos presenciales para ofrecerlos utilizando la modalidad de educación a distancia.</p>	<p>Indicador: Cantidad de cursos cortos de educación continua y de cursos electivos y medulares creados o modificados para ofrecerse en modalidad de educación a distancia</p> <p>Métrica: 2.1.1.a Desarrollar y ofrecer al menos dos (2) cursos de educación continua profesional en modalidad a distancia durante los próximos 5 años.</p> <p>2.1.1.b. Desarrollar y ofrecer al menos dos (2) cursos requisitos para entrada al programa graduado a distancia durante los próximos 5 años.</p>	Auto liquidable	Por determinar	<p>Director/a de Psicología</p> <p>Coordinador Programa Graduado</p> <p>Coordinador de BA</p>				

³ Identificar en esta columna cómo se planifica cubrir el proyecto: **CR** = cuenta rotatoria; **PPI** = Plan de Práctica Intramural; **GF** = *Grants* federales; **PGM** = Proyecto con agencia de gobierno o municipio; **D** = Donativos de corporaciones o individuos; **PO** = Presupuesto operacional existente en la unidad; **FP**= Fondos privados como pago por servicios; u **OTR** = Otra fuente (se debe especificar cuál es la fuente requerida).

<p>2.1.3.a Asegurar la proyección internacional mediante la exitosa implantación de los convenios internacionales de programas</p>	<p>2.1. 3.a. Implantar el convenio Erasmus Mundus Work Organizations and Personnel Psychology (EM-WOP.P) en colaboración con el área de especialidad de psicología industrial organizacional</p>	<p>2.1.1.c. Desarrollar y ofrecer al menos dos (2) cursos de servicios (Psic. 3003) a distancia durante los próximos 5 años.</p> <p>Indicador: Revisar la posibilidad de desarrollar y ofrecer en modalidad a distancia algunos cursos medulares del nivel graduado (i.e., ética, fundamentos filosóficos, consultoría, evaluación de programas) conforme la revisión curricular propuesta.</p> <p>Métrica: inclusión de al menos un curso graduado a distancia en la revisión curricular propuesta</p> <p>Indicador: Cantidad de estudiantes y profesores que participan del programa de intercambio.</p> <p>Métrica: 1.1. 3.a.</p>	<p>Fondos Erasmus Mundis manejados directamente desde la Sede del Consorcio en la</p>	<p>Por estimar</p>	<p>Director/a de Psicología</p> <p>Coordinador de área de especialidad en Psicología I/O</p>				
--	--	---	---	--------------------	--	--	--	--	--

académicos del Recinto		al menos un estudiante por año de intercambio Europa-UPR, UPR-Europa. 1.1. 3.a. al menos profesor por año de intercambio Europa-UPR, UPR-Europa.	Universidad de Valencia						
2.1.3.b Asegurar la proyección internacional mediante la exitosa implantación de un programa de conferenciante invitado académicos del Recinto	2.1.3.b. Implantar un programa de conferenciante invitado internacional	Indicador: cantidad de profesores conferenciantes invitados. Métrica: al menos un profesor conferenciante por semestre.	PO	\$2,500	Director/a Psicología				
META DE LA UNIDAD/ FACULTAD/ESCUELA	El Departamento de Psicología renovará su oferta académica presencial manteniendo el más alto nivel de excelencia y competitividad.								
ARTICULACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO COMPROMISO 2023 Y PROYECTOS PRIORITARIOS INSTITUCIONALES 2018-2023									
ÁREA PRIORITARIA Y META COMPROMISO 2023	Renovación oferta académica presencial 2.2 El Recinto renovará la oferta académica incluyendo los servicios especializados, para que mantenga, de la más alta calidad, que responda a los desarrollos de las disciplinas y a las necesidades, oportunidades y tendencias educativas en Puerto Rico, el Caribe, Latinoamérica y las comunidades hispanas de Estados Unidos y a nivel internacional.		OBJETIVO COMPROMISO 2023	2.2.2. Desarrollar las experiencias formativas de investigación, creación de servicio a la comunidad, internados y/o prácticas profesionales en los programas académicos.					
PROYECTO PRIORITARIO INSTITUCIONAL									

Estrategia, Proyecto o Iniciativa	Objetivo Medible		Presupuesto		Plan de Avalúo				Acciones
	Objetivo	Indicador de Éxito y Métrica	Fuente de ingreso ¹	Cantidad en \$	Persona(s) Responsable(s)	Métodos	Estatus		
							Resultados	% Logro	
2.2.1 El Departamento de psicología mantendrá un proceso continuo de evaluación y revisión curricular que satisfaga los estándares de la profesión	2.2.1 Cumplir con los requisitos mínimos de la profesión manteniendo un proceso continuo de revisión curricular del programa de BA y graduado con sus cuatro áreas de especialidad en psicología social comunitaria, industrial organizacional, clínica y académica investigativa, contemplando la consolidación de áreas de especialidad	<p>Indicador: Iniciar evaluación y revisión/creación curricular del programa de BA y graduado.</p> <p>Métrica: Aprobación de la revisión/creación curricular del programa de BA y graduado por el Senado Académico de la institución</p>	PO y FI	\$10,000.00	Comité Graduado Coordinador de BA Facultad en pleno				
2.2.2. Evaluación y revisión curricular que satisfaga los estándares de las agencias acreditadoras locales e internacionales cuando así lo amerite	2.2.2.a Cumplir con los requisitos y estándares curriculares de las agencias acreditadores locales e internacionales manteniendo un proceso continuo de revisión y desarrollo curricular	<p>Indicador: Solicitud de acreditación voluntaria de la APA para el Área en psicología Clínica</p> <p>Métrica: Obtener acreditación de la APA para el área en psicología clínica</p>			Dirección de Depto. Coordinador Área de especialidad en Psic. Clínica				
	2.2.1.b Ofrecer servicios de las cuatro áreas de la psicología a través de toda la Isla, incluyendo Vieques y Culebras, con énfasis en las comunidades aledañas a Río Piedras,	<p>Indicador: Lugares alrededor de Puerto Rico en los cuales se proveen los servicios de internados y prácticas profesionales.</p>							

	<p>como producto de experiencias de internado o prácticas profesionales.</p> <p>2.2.1.c Examinar los niveles de satisfacción de docentes y estudiantes con internados y prácticas profesionales de los programas académicos.</p> <p>2.2.1.d Revisar la oferta académica actual para responder a las tendencias académicas y profesionales de las disciplinas de las Ciencias Sociales.</p>	<p>Métrica: Aumentar la cantidad de lugares, particularmente en las comunidades aledañas a Río Piedras, Vieques y Culebra, en los cuales se proveen servicios de internados y prácticas profesionales.</p> <p>Indicador: Niveles de satisfacción de docentes y estudiantes con internados y prácticas profesionales de los programas académicos.</p> <p>Métrica: 80% o más de docentes y estudiantes mostrarán altos niveles de satisfacción con internados y prácticas profesionales de los programas académicos.</p> <p>Indicador: revisión/creación curricular de los programas subgraduados y graduados que incorpore innovaciones curriculares (como las tecnológicas) y responda a los desarrollos de las disciplinas en Puerto Rico, el Caribe, Latinoamérica y las</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	2.2.1.e Preparar al estudiantado de psicología para la investigación psicológica	<p>comunidades hispanas de Estados Unidos y a nivel internacional.</p> <p>Métrica: Todas las unidades académicas (14) revisarán sus currículos desde enero de 2019 hasta diciembre de 2020. Esta tarea no debe tomar más de un año</p> <p>Indicador: Mantener los cursos y prácticas de investigación en psicología, a nivel subgraduado y graduado.</p> <p>Métrica: Número de estudiantes que, cuando terminan sus cursos de investigación o introductorios en psicología.</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

PRIORIDAD # 3: RESPONSABILIDAD SOCIAL Y VINCULACIÓN COMUNITARIA

META DE LA UNIDAD/ FACULTAD/ESCUELA	El Departamento de Psicología ampliará y solidificará sus vínculos comunitarios a nivel Isla, especialmente con las comunidades aledañas a la universidad, Vieques y Culebra.
ARTICULACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO COMPROMISO 2023 Y PROYECTOS PRIORITARIOS INSTITUCIONALES 2018-2023	

ÁREA PRIORITARIA Y META COMPROMISO 2023	Responsabilidad social universitaria y vinculación comunitaria		OBJETIVO COMPROMISO 2023	3.1.1 Relocalizar oficinas, servicios u otras actividades universitarias en las comunidades próximas al Recinto con el fin de incentivar la actividad económica y la interacción social. 3.1.2 Aumentar las iniciativas de colaboración, mejoramiento de condiciones y apoyo a las comunidades, a través de: las facultades/escuelas, los programas académicos, los cursos de práctica e internados, la labor voluntaria y tareas asignadas o lideradas por estudiantes; que redunden en una mejor calidad de vida para las comunidades aledañas y para Puerto Rico. 3.1.3 Promover el establecimiento de Foros de discusión y empoderamiento que contribuya el desarrollo del País, incluyendo el énfasis en las discusiones de responsabilidad social universitaria y vinculación Comunitaria.					
	3.1 El Recinto de Río Piedras fortalecerá la vinculación con su entorno social y físico mediante la docencia, la investigación, la asistencia en la formulación de política pública, la gestión cultural y el servicio a las comunidades.								
PROYECTO PRIORITARIO INSTITUCIONAL									
Estrategia, Proyecto o Iniciativa	Objetivo Medible		Presupuesto		Plan de Avalúo			Acciones	
	Objetivo	Indicador de Éxito y Métrica	Fuente de ingreso⁴	Cantidad en \$	Persona(s) Responsable(s)	Métodos	Estatus		
							Resultados	% Logro	
3.1.1 Desarrollar proyectos de recaudación de fondos para el CUSEP.	3.1.1.a Crear sistema de facturación para ampliar los recursos económicos para aumentar los servicios de los centros de práctica en horarios nocturnos y sabatinos. 3.1.1.b Llevar a cabo actividades de donativos (actividades con	Indicador 3.3.3.a: Sistema de facturación y número de recaudadores en el CUSEP. Métrica: Cantidad de recaudadores CUSEP a través de sistema de facturación Indicador 3.3.3.b:	PPI, PGM, OTR	Por estimar	Directora Departamento Directora CUSEP Comité designado en CUSEP Personal Administrativo III				

⁴ Identificar en esta columna cómo se planifica cubrir el proyecto: **CR** = cuenta rotatoria; **PPI** = Plan de Práctica Intramural; **GF** = *Grants* federales; **PGM** = Proyecto con agencia de gobierno o municipio; **D** = Donativos de corporaciones o individuos; **PO** = Presupuesto operacional existente en la unidad; **FIPI** – Fondos institucionales para la investigación; **FI** = Fondos institucionales; **FP**= Fondos privados como pago por servicios; u **OTR** = Otra fuente (se debe especificar cuál es la fuente requerida).

	exalumnos*) de psicología	Actividad de recaudación de fondos: donativos de egresados Métrica: Llevar a cabo al menos una actividad de recaudación de fondos (i.e., desarrollo de registro, cartas y seguimiento de donativos)							
3.1.2 Fortalecer y mantener el CUSEP como centro de Práctica e internado en el área adyacente a la universidad.	3.1.2.a Fortalecer, mantener y aumentar la presencia del CUSEP en Río Piedras y otras zonas prioritarias en Puerto Rico, liderada por estudiantes y docentes	Indicador: Redacción, reproducción y distribución de materiales de educación y promoción a la comunidad	FI, GF, PGM, PPI, CR, OTR	\$500	Directora CUSEP Internos Psicóloga 2 Internos	Evaluación del contenido de materiales			
3.1.3 Establecer alianzas con CAUCE	3.1.3 Aumentar presencia del Departamento de Psicología en alianza con CAUCE	Indicador: Cantidad de proyecto conjuntos con CAUCE Métrica: Por un lo menos un acuerdo de colaboración con CAUCE			Facultad del Depto.	Alcance de distribución			
3.1.4 Desarrollar proyectos y acuerdos colaborativos para prácticas profesionales estudiantiles y de investigación con organizaciones gubernamentales y no	3.1.4.a Generar y//o mantener acuerdos colaborativos del Departamento de Psicología en Río Piedras y otras zonas prioritarias como Vieques y Culebras, a través de la creación o ampliación de centros de prácticas, internados y de tareas	Indicador: Cantidad de proyectos inter o transdisciplinarios propuestos e implantados, como centros de prácticas e internados, en comunidades próximas al	NO TIENE COSTO		Facultad del Departamento				

<p>gubernamentales dirigidas al servicio psicológico</p> <p>3.1.4 Acuerdos de colaboración y proyectos colaborativos con otros Recintos del Sistema UPR para contribuir en la formulación, implantación y evaluación de políticas públicas.</p>	<p>asignadas o lideradas por estudiantes y docentes del Departamento de Psicología.</p> <p>3.1.4.b. Fortalecer vínculos alianzas o convenio a través del Taller Social Comunitario con escuelas, organizaciones de base comunitarias, y agencias del gobierno</p> <p>3.1.4 Establecer al menos dos acuerdos de colaboración con otros Recintos y dos entre Facultades de la UPRRP.</p>	<p>Recinto y alrededor del País.</p> <p>Métrica: Crear o mantener un mínimo de 6 centros de práctica o internados nuevos en un periodo de 5 años en el área adyacente a la universidad; y en Culebra y Vieques.</p> <p>Indicador: Cantidad de convenios.</p> <p>Métrica: Crear of mantener un mínimo de 3 alianzas o convenios</p> <p>Indicador Cantidad de acuerdos colaborativos (memorandum of understanding-MOU) originados en el Departamento con organismos públicos y privados</p> <p>Métrica: Lograr no menos de 2 acuerdos de colaboración anualmente con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.</p>			<p>Facultad del Departamento</p>				
---	--	--	--	--	----------------------------------	--	--	--	--

PRIORIDAD # 4: GESTION SUSTENTABLE, EFECTIVIDAD Y EFICIENCIA

META DE LA UNIDAD/ FACULTAD/ESCUELA	El Departamento de Psicología aumentará su sustentabilidad fiscal complementando su presupuesto con proyectos sociales innovadores que respondan a las necesidades locales, caribeñas, latinoamericanas e internacionales.								
ARTICULACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO COMPROMISO 2023 Y PROYECTOS PRIORITARIOS INSTITUCIONALES 2018-2023									
ÁREA PRIORITARIA Y META COMPROMISO 2023	Área Prioritaria 4: Gestión sustentable, efectividad y eficiencia 4.1 El Recinto incrementará su sustentabilidad fiscal y diversificará sus fuentes de ingreso para complementar su presupuesto con proyectos innovadores que atemperen su funcionamiento a los cambios económicos y estructurales en el país.			OBJETIVO COMPROMISO 2023	4.1.1 Aumentar las alianzas colaborativas con organizaciones gubernamentales y privadas, locales e internacionales, otras universidades y unidades del Sistema UPR, que aporten a la sociedad y al conocimiento, y que provean nuevas fuentes de ingresos a la institución. 4.1.5. Implantar maneras innovadoras de recaudar nuevos ingresos operacionales.				
PROYECTO PRIORITARIO INSTITUCIONAL									
Estrategia, Proyecto o Iniciativa	Objetivo Medible		Presupuesto		Plan de Avalúo			Acciones	
	Objetivo	Indicador de Éxito y Métrica	Fuente de ingreso ⁵	Cantidad en \$	Persona(s) Responsable(s)	Métodos	Estatus		
							Resultados	% Logro	

⁵ 5 Identificar en esta columna cómo se planifica cubrir el proyecto: **CR** = cuenta rotatoria; **PPI** = Plan de Práctica Intramural; **GF** = *Grants* federales; **PGM** = Proyecto con agencia de gobierno o municipio; **D** = Donativos de corporaciones o individuos; **PO** = Presupuesto operacional existente en la unidad; **FIPI** – Fondos institucionales para la investigación; **FI** = Fondos institucionales; **FP**= Fondos Privados por cobro de servicios/cursos; u **OTR** = Otra fuente (se debe especificar cuál es la fuente requerida).

4.1.1 Creación e implantación de Cursos de Educación Continuada y Certificaciones profesionales que generen fondos al Departamento de Psicología	4.1.1. Desarrollar dos (2) Certificaciones Profesionales en el campo de la psicología a través de educación continua (i.e., terapia de familiar, terapia de parejas, peritaje en corte, enseñanza de la psicología, consultoría, evaluación de programas)	Indicador: Ofrecimiento de las certificaciones profesionales Métrica: Dos certificaciones profesionales por los próximos 5 años	PPI, D, GF, PGM, OTR, FP Pago de matrícula	Por estimar Se ofrecerán 2 certificaciones cupo: 10 personas por curso (n=20) a \$85.00 por persona = \$17,000.	Departamento de Psicología Facultad Comité Educación Continua	Módulos de Educación continua aprobados Evaluación de la actividad Hojas de Evaluación									
4.1.2 Creación e implantación de proyectos innovadores\ que generen fondos al Departamento	4.1.2a Desarrollar varios módulos de educación continua para profesionales de la psicología y disciplinas afines (i.e., montaje y administración de clínica profesional)	Indicador: Ofrecimiento de 4 módulos por año Métrica: Ofrecimiento de al menos dos módulos de educación continua por los próximos cinco años.		Por estimar	Dirección de Departamento Comité designado	Cantidad de dinero recaudado									
	4.1.2.b Desarrollar Clínicas de servicios especializados como: 1. Intervención temprana 2. Servicios a familias y parejas 3. Clínica de evaluación de demencias 4. Evaluación y deficiencias en el desarrollo.	Indicador: Cantidad de clínicas especializadas Métrica: Establecimiento de tres (3) clínicas especializadas en el período de 5 años.		Por estimar											
META DE LA UNIDAD/	El Departamento de Psicología aumentará su sustentabilidad fiscal complementando su presupuesto con proyectos sociales innovadores que respondan a las necesidades locales, caribeñas, latinoamericanas e internacionales de las personas con impedimentos y de la clase profesional														

FACULTAD/ESCUELA									
ARTICULACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO COMPROMISO 2023 Y PROYECTOS PRIORITARIOS INSTITUCIONALES 2018-2023									
ÁREA PRIORITARIA Y META COMPROMISO 2023	4.3 El Recinto aumentará el reconocimiento de sus aportaciones a la sociedad y al conocimiento.	OBJETIVO COMPROMISO 2023	4.3.1 Implantar un plan de comunicaciones de amplia divulgación local e internacional						
PROYECTO PRIORITARIO INSTITUCIONAL									
Estrategia, Proyecto o Iniciativa	Objetivo Medible		Presupuesto		Plan de Avalúo				Acciones
	Objetivo	Indicador de Éxito y Métrica	Fuente de ingreso ⁶	Cantidad en \$	Persona(s) Responsable(s)	Métodos	Estatus		
							Resultados	% Logro	
4.3.1 Desarrollo de estrategias dirigidas a comunicar local e internacionalmente los logros, desarrollos y proyectos del Departamento de Psicología, así como para dotar a las agencias públicas, instituciones académicas y organizaciones de comunidad con datos	4.3.1 Diseñar el portal electrónico y buscar financiamiento para la operación del mismo con una propuesta de fondos externos.	Indicador: Diseñar el portal electrónico y tenerlo operacional en servicio a la comunidad local y del Caribe. Métrica: Evidencia del portal creado y en funcionamiento y de los fondos externos para operar el mismo.	PPI, D, GF, PGM OTR, FP	Por estimar	Director/a de Psicología, Coordinadores de Áreas de especialidad, del Programa Graduado y de BA y Facultad en Pleno				
	4.3.2 Desarrollar un foro comunitario para la divulgación del conocimiento producido por el Departamento	Indicador: Cantidad de foros foro comunitario	Facultad del Depto.	Por estimar					

⁶ 6 Identificar en esta columna cómo se planifica cubrir el proyecto: **CR** = cuenta rotatoria; **PPI** = Plan de Práctica Intramural; **GF** = *Grants* federales; **PGM** = Proyecto con agencia de gobierno o municipio; **D** = Donativos de corporaciones o individuos; **PO** = Presupuesto operacional existente en la unidad; **FIPI** – Fondos institucionales para la investigación; **FI** = Fondos institucionales; **FP**= Fondos Privados por cobro de servicios/cursos; u **OTR** = Otra fuente (se debe especificar cuál es la fuente requerida).

<p>demográficos actualizados de las personas con impedimentos y sus necesidades en Puerto Rico y el Caribe.</p>	<p>4.3.3 Desarrollar directorio de resúmenes de tesis y disertaciones para envío a medios de comunicación</p>	<p>Métrica: Realización de dos (2) foros comunitarios en los próximos cinco años</p> <p>Indicador: Desarrollo de directorio de tesis y disertaciones. Cantidad de cobertura en medios de comunicación</p> <p>Métrica: Al menos un trabajo de investigación producido por estudiantes graduados con cobertura en medios de comunicación al año.</p>	<p>Coordinadores de Áreas y Programa Graduado</p>					
---	---	---	---	--	--	--	--	--



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Adiestramiento para el Desarrollo de los Recursos Humanos: Diseño, Facilitación y Evaluación de Espacios de Aprendizaje en las Organizaciones
CODIFICACIÓN	:	PSIC 6XXX
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	Ninguno
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>Este curso estudia los procesos de aprendizaje y adiestramiento para el desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones. El curso destaca cuatro procesos del adiestramiento: 1) el análisis de necesidades; 2) el diseño del adiestramiento; 3) la facilitación de las actividades de capacitación; y 4) la evaluación del aprendizaje y el desarrollo de los participantes y de la organización. El estudio del aprendizaje y del adiestramiento en las organizaciones será contextualizado filosófica, teórica y éticamente, para contrastar y comparar los enfoques y las prácticas. En el curso se dialoga sobre la participación del psicólogo/a en el diseño, facilitación y creación de espacios de aprendizaje y de relaciones y sobre el modo en que se produce el aprendizaje y el desarrollo del recurso humano en las organizaciones. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.</p>		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
<ul style="list-style-type: none">• Explicar el papel que juega el adiestramiento y otras modalidades de capacitación en el aprendizaje en las organizaciones, así como sus beneficios y limitaciones.• Comparar y contrastar las teorías de aprendizaje más significativas para el adiestramiento, muy especialmente la educación de adultos.• Explicar el proceso a través del cual se produce aprendizaje de los adultos en dos dimensiones:		

(1) dentro y fuera del contexto organizacional, y (2) estrategias formales e informales que utilizan los miembros de una organización para adquirir competencias relevantes para su quehacer laboral.

- Examinar críticamente las distintas modalidades en que puede ocurrir la capacitación en el contexto organizacional, incluyendo el adiestramiento presencial y en línea.
- Conocer literatura científica relevante sobre el adiestramiento en las organizaciones.
- Describir las características y el propósito de las distintas fases del proceso de adiestramiento: Análisis de necesidades, diseño, facilitación y evaluación.
- Identificar la forma en que factores organizacionales y del ambiente externo afectan el diseño del adiestramiento, la transferencia de aprendizajes al escenario laboral y el impacto en los procesos organizacionales.
- Contrastar y comparar diferentes escenarios de capacitación como: El sector público, las organizaciones sin fines de lucro y las empresas.
- Demostrar su capacidad para hacer un análisis de necesidades de aprendizaje en una organización.
- Diseñar y ejecutar una actividad de adiestramiento para los participantes del curso.
- Colaborar en el diseño, facilitación y evaluación de un adiestramiento para una organización que lo solicite.
- Explicar la función de la evaluación en el proceso de adiestramiento y diseñar un instrumento para evaluar una sesión de aprendizaje.
- Analizar los aportes de los diferentes niveles de evaluación que pueden ocurrir antes, durante y después de un adiestramiento.
- Integrar en un mapa de conceptos los aspectos más importantes del proceso de adiestramiento.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

No tiene

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del tiempo		
	Presencial	Híbrido	En línea
I. Conversación sobre el curso e introducción al tema de adiestramiento: Comienzo de	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas

<p>la formación de una comunidad de aprendizaje</p> <p>A. Acuerdos de participación en la experiencia de aprendizaje</p> <p>B. El curso como experiencia de colaboración y aprendizaje</p> <p>C. Hacer transparente el diseño del curso</p> <p>D. Recomendaciones para fortalecer el curso</p> <p>E. Criterios de evaluación</p> <p>F. Inventario de saberes y experiencias sobre adiestramiento</p> <p>G. Trasfondo del curso:</p> <p>H. El papel del adiestramiento en la ruta tradicional para trabajar con el aprendizaje en las organizaciones</p>			
<p>II. Tema 2</p> <p>Contextualización teórica, metodológica y ética del adiestramiento y el aprendizaje en las organizaciones</p> <p>A. Aprender y adiestrar: ¿Por qué la distinción?</p> <p>1. ¿Aprender qué? ¿Aprender para qué? ¿Aprender para quién? ¿Aprender cómo?</p> <p>2. Concepción del aprendiz: Recipiente vacío o participante y colaborador activo</p> <p>3. Principios del aprendizaje de adultos</p> <p>4. ¿Qué es un mapa de conceptos?</p> <p>B. Teorías de Aprendizaje y la educación de adultos: Fundamentos</p>	<p>6 horas</p>	<p>2 horas presencial 4 horas en línea</p>	<p>6 horas</p>

<p>teóricos-éticos- metodológicos para el diseño y práctica del adiestramiento (1.5 sesiones)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Teorías de aprendizaje: El concepto de andragogía como entendido para la educación de adultos. 2) Visiones tradicionales del aprendizaje 3) El aprendizaje fundamentado en la experiencia <ol style="list-style-type: none"> a) Reflexión en la Acción 4) El aprendizaje como proceso de colaboración 5) El aprendizaje como proceso de apoderamiento <p>C. Diversidad de modalidades de capacitación: Más allá del adiestramiento</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recuento de las diferentes modalidades de capacitación 2. El papel de la comunidad de práctica como instancia formal e informal de aprendizaje en las organizaciones 3. El adiestramiento presencial y en línea <p>D. La Práctica del Adiestramiento en las Organizaciones (.5 sesión)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Adiestrar como actividad o adiestrar para producir resultados 2) Concepción del aprendiz: recipiente vacío o participante activo 			
--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> 3) El diseño y la práctica del adiestramiento: ¿tecnología o arte? 4) Características y propósitos de las distintas fases del adiestramiento 5) Factores que influyen sobre la ejecución de las fases 6) La transferencia del aprendizaje 			
<p>I. Tema 3 Fases del Adiestramiento: Diagnóstico, diseño, facilitación y evaluación</p> <p>A. Análisis de Necesidades (2.5 sesiones)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) El concepto de necesidad: categoría en controversia <ul style="list-style-type: none"> a) La necesidad como categoría estática e impuesta b) Necesidad y determinismo psicológico c) Necesidad como categoría dinámica d) Necesidad como descripción de brecha entre lo actual y lo deseado e) ¿Necesidad de qué y de quien, según quién? f) El análisis de necesidades como proceso de colaboración <ul style="list-style-type: none"> i. Apoyo y participación de la gerencia ii. La involucración de las poblaciones afectadas 2) El análisis de brecha como punto de partida para la identificación de necesidades de adiestramiento 	28.5 horas	11.5 horas (presenciales) 17 horas en línea	28.5 horas

<ul style="list-style-type: none"> a) El análisis de causas como elemento clave en la identificación de necesidades b) Estrategias para el análisis de causas c) Tipos de causas para la brecha entre desempeño actual y desempeño deseado <ul style="list-style-type: none"> i) Causas ligadas al aprendiz ii) Causas ligadas a la gerencia iii) Causas ligadas a la organización iv) Una variación en el análisis de brecha: la identificación de competencias 3) El análisis de necesidades de acuerdo con las TKSA (Tareas, Conocimientos, Destrezas, Habilidades) 4. Métodos y estrategias disponibles para el proceso de recopilación de información <ul style="list-style-type: none"> a) Procedimientos individuales b) Procedimientos grupales c) Procedimientos escritos d) La observación participativa e) Criterios para la selección de procedimientos f) Limitaciones y beneficios de los métodos y estrategias disponibles para la recopilación de información 			
--	--	--	--

<p>5) Tabulación, interpretación y la presentación de resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Resultados, conclusiones e implicaciones b. La presentación de resultados: algunas indicaciones <p>B. El Proceso de Diseño: Métodos y Prácticas (3 sesiones)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Las actividades fundamentales de diseño <ul style="list-style-type: none"> a. El proceso de diseño de experiencias de aprendizaje en las organizaciones La elaboración de metas y objetivos de aprendizaje b. Características de la audiencia c. Contexto social, espacios interaccionales y recursos disponibles d. El macro diseño y el micro diseño e. Métodos pedagógicos e instruccionales f. La actividad de diseño como proceso dinámico que ocurre en “tiempo real” 2. El diseñador/a como guionista <ul style="list-style-type: none"> a. La actividad de diseño: tecnología o arte b. El adiestramiento como actividad simbólica y dramática c. El medio es el mensaje: consideraciones para el diseño del proceso y contexto de aprendizaje 			
--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> d. Atendiendo los múltiples públicos: audiencia, contratantes y grupos interesados e. Ritmos y cadencias: la secuencia de eventos dramáticos en el proceso de aprendizaje f. La participación de la audiencia en el drama <p>3. Opciones y metodologías pedagógicas</p> <ul style="list-style-type: none"> a. La conferencia y las presentaciones b. El uso de ejercicios y actividades dinámicas c. La utilización de casos y simulaciones d. Lo lúdico: El juego como experiencia de aprendizaje y relacional e. Al aprendizaje acelerado y el aprendizaje fundamentado en la experiencia f. Materiales de presentación g. La actividad dialógica h. El diseño en la acción <p>C. Facilitación: El adiestramiento en acción y el papel del facilitador/a (2 sesiones)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Los múltiples papeles del/a adiestrador/a <ul style="list-style-type: none"> a. La dimensión dramática <ul style="list-style-type: none"> i. El/la adiestrador/a como actor/a, director/a y guionista en acción 			
---	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> ii. El adiestramiento como teatro improvisado b. La dimensión pedagógica <ul style="list-style-type: none"> i) El/la adiestrador@ como auspiciador/a del aprendizaje ii) El/la adiestrador@ como investigador/a en la acción iii) El/la adiestrador@ como agente provocador/a iv) El/la adiestrador@ como facilitador/a de diálogo y reflexión sobre la experiencia de aprendizaje v) El adiestrador como difusor de información 2. Estrategias para provocar e incitar al aprendizaje <ul style="list-style-type: none"> a. Co-creando el espacio de aprendizaje b. Contratando con los participantes c. Patrones de comunicación e interacción para invitar al aprendizaje y la reflexión d. Utilizando el grupo como recurso de aprendizaje e. Atendiendo la oposición, los espacios sombríos y la disidencia f. Reconociendo el papel de la conformidad y la tendencia a la uniformidad grupal 3. La psicología del/la adiestrador@ 			
---	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> i. Procesos para actuar desde estados psicológicos facilitadores del aprendizaje j. Atendiendo e incorporando la oposición y la incongruencia internas <p>4. La co-facilitación como expresión de colegiación y solidaridad</p> <p>D. La fase de evaluación (2 sesiones)</p> <p>1) Tipos de evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Evaluando el efecto del adiestramiento b) Los cuatro niveles de Kirkpatrick c) Modificaciones al modelo de Kirkpatrick d) La evaluación de adiestramiento en línea <p>2) Metodologías para evaluar el aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Métodos diseñados por el adiestrador b) Métodos participativos <p>3) Retos en la evaluación del aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Utilidad de los resultados: ¿para quién? y ¿para qué? b) Transferencia del adiestramiento c) Implicaciones políticas y administrativas d) Niveles de apoyo organizacional e) Modificaciones al diseño f) Métodos técnicas métodos participativos 			
---	--	--	--

<p>II. Tema 3 La práctica del adiestramiento en las organizaciones: Encuentros y desencuentros de diversos escenarios (1 sesión)</p> <ul style="list-style-type: none"> • El escenario de las organizaciones públicas • El escenario de las organizaciones educativas • El escenario empresarial <p>El escenario de las organizaciones sin fines de lucro</p>	4	2 horas presencial 2 hora en línea	4 horas
III. Tema IV Evaluación final	3.5 horas	3.5 horas (presenciales)	3.5 horas
Total de horas contacto	45 horas	45 horas 22 presenciales = 50% y 22 horas a distancia = 50%)	45 horas

ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES:

Presencial	Híbrido	En línea
<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Lecturas • Simulaciones • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Simulaciones • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas • Reuniones sincrónicas

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante

Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrido	En línea
Proyecto individual30%	Proyecto individual30%	Proyecto individual30%
Proyectos grupales 55%	Proyectos grupales 55%	Proyectos grupales 55%
Presentaciones orales.....10%	Presentaciones orales.....10%	Presentaciones orales virtuales.....10%
Trabajos reflexivos.....5%	Trabajos reflexivos.....5%	Trabajos reflexivos.....5%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que "la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta". Cualquiera

de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y en línea deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación.** El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

100 - 90	A
89 - 80	B
79 - 70	C
69 - 60	D
59 - 0	F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional o vía electrónica institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

- Bell, Bradford S.; Moore, Ozias A. (2018). Learning, training and development in organizations: Emerging trends, recent advances and future directions. In D. S. Ones, N. Anderson, V. Chockalingam & H. K. Sinangil (Eds.) *The SAGE handbook of industrial, work & organizational psychology: Organizational psychology* (Vol. 2, 2nd ed., pp. 215-234). Sage.
- Berkley, R. A., Kaplan, D. M. (2020). *Strategic training and development*. Sage.
- Biech, E. (2014). *Handbook for Workplace Learning Professionals* (2nda ed.). ASTD.

- Blanchard, P. N., & Thacken, J. W. (2019). *Effective training: Systems, strategies, & practices* (6th ed.). Chicago Business Press.
- Bolman, L. & Deal, T. (2021). *Re-framing organizations: Artistry, Choice and Leadership*. (7th ed.). Jossey-Bass.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (Eds.) (2018). *The Sage handbook of qualitative research* (5th ed.) Sage.
- Garrison, D. R. (2017). *E-learning in the 21st century: A community of inquiry framework from research and practice* (3rd ed.). Routledge.
- Hughes, A. M., Zajac, S., Spencer, J. M., & Salas, E. (2018). A checklist for facilitating training transfer in organizations. *International Journal of Training and Development*, 22(4), Dec, 2018 pp. 334-345. Publisher: Wiley-Blackwell.
- Illeris, K. (2009). *Contemporary Theories of Learning: Learning theorists... in their own words* (Ed.). Roudledge.
- Islam, T. (2019). Motivation to transfer training in learning organizations. *Journal of Management Development*, 38(4), 273-287.
- Kirkpatrick, D. and Kirkpatrick, J. (2007). *Implementing the four levels: A Practical Guide for Effective Evaluation of Training Programs*. Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Kirkpatrick, D. and Kirkpatrick, J. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3^{ra} Ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- Merriam, S. y Baumgatner, L. (2020). *Learning in adulthood: A comprehensive guide* (4th ed.). John Wiley & Sons.
- Milano, M. y Ullius, D. (2002). *Designing powerful trainings*. Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Noe, R. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). Mc Graw-Hill.
- OECD. (2015). *The innovation imperative in the public sector: Setting an Agenda for Action*. Organization for Economic Co-operation and Development. [The Innovation Imperative in the Public Sector: Setting an Agenda for Action | en | OECD](#)
- Oswald, F., Behrend, T. S., Lori Foster, L. (2019). *Workforce Readiness and the Future of Work* (SIOP Organizational Frontiers Series). Routledge.
- Oviedo García, M.A., Castellanos Verdugo, M., Riquelme Miranda, A. & García del Junco, J. (2014). La relación entre aprendizaje organizacional y los resultados en la administración pública. *Revista Europea de Dirección y Economía de Empresa*, 23 (1-10).

Santiago Estrada, S. y Santiago Marazzi, R. (2016). *Informe del Estudio de Necesidades de Capacitación de los Empleados del Departamento de Hacienda*. Departamento de Hacienda de Puerto Rico.

van Gerwen, N.; Buskens, V.; das Dores Guerreiro, M. (2019). The differential influence of employee and organization characteristics on men and women's training participation. In van der Lippe, T. Lippényi, Z. (Eds.). *Investments in a sustainable workforce in Europe* (pp. 59-77). Routledge.

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **TED Talks.** Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychology><https://www.simplypsychology.org/>.
- **Human Psychology Courses.** Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)**
<https://iaapsy.org/meetings/apaw/>
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of IAAP at the United Nations**
<https://iaapsy.org/iaap-and-the-united-nations/reports-meetings-events/>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management's SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology's SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología* (APA). Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los

Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>).

- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>).
- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.
- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además “muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica”. También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección electrónica: <http://www.refseek.com/>
- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilingaje de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en

determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica:

<http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.
- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.
- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.
- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.

Recursos electrónicos adicionales para complementar el proceso de enseñanza y aprendizaje

Recursos en la Universidad de Puerto Rico:

El acceso a servicios y recursos del Sistema de Bibliotecas del RRP se consigue a través del siguiente enlace: <https://www.upr.edu/biblioteca-rrp/>

Estudiantes subgraduados y graduados pueden enviar sus escritos académicos -de cualquier curso- al CDCL para solicitar una revisión virtual dirigida al desarrollo de las competencias de redacción y pensamiento crítico. Se solicita el servicio escribiendo a: cdcl.upr@upr.edu.

Enlace a la página [Cómo tener éxito en tus estudios en línea](#) de la UEL y a [la sección de Estudiantes](#), también de la UEL, para darles acceso a tutoriales e información sobre herramientas tecnológicas que se estarán usando.

La UEL ha publicado el Manual de Servicios al Estudiante que provee la información de servicios y contactos con: Decanato de Estudiantes, DTAA, Oficina de la Procuraduría Estudiantil, Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimento, Departamento de Consejería para el Desarrollo Estudiantil y Oficina del Registrador. Puede acceder al Manual a través de: [Manual de Servicios al Estudiante](#)

- Centro de Desarrollo Profesional y Aprendizaje: <http://gradnet.uprrp.edu/>
- Centro de Excelencia Académica: <http://cea-uprrp.weebly.com/>
- Centro de Cómputos de Ciencias Sociales: <http://caccs.uprrp.edu/>
- Decanato de Estudios Graduados e investigación: <http://graduados.uprrp.edu/degi/index.html>
- Centro Universitario de Servicios Psicológicos (CUSEP): <http://cusep.uprrp.edu/>
- Asociación de Psicología Para la Promoción de la Investigación Estudiantil (APPIE): <http://appie08.wordpress.com/appie/>
- Instituto de Investigación Psicológica: <http://ipsi.wildapricot.org/>
- Revista Psicologías: <http://psicologias.uprrp.edu/>

Recursos electrónicos externos:

- Asociación Americana de Psicología (APA): <https://www.apa.org/>
- Association of Psychology Postdoctoral and Internship Centers (APPIC): www.appic.org/
- Sociedad Interamericana de Psicología: <http://www.sipsych.org/index.php/es/>
- Revista Interamericana de Psicología: <http://www.psicorip.org/>

- Asociación de la Psicología como ciencia: <http://www.psychologicalscience.org/>
- Forum: Qualitative Social Research: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs>
- Recursos en materiales de adiestramiento <http://www.pfeiffer.com/WileyCDA/Section/id-101564.html>
- Página de Bolman *Reframing organizations*
http://bloch.umkc.edu/classes/bolman/reframing_teaching_resources.htm

Prontuario Máster preparado por: Sara Santiago Estrada, PhD, agosto, 2021

Plantilla del Prontuario preparada por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz, DAA

**Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología**

Prontuario

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Proyecto de Conclusión (Capstone) de Investigación Aplicada en PTO
CODIFICACIÓN	:	PSIC 6XXX
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	15
PRERREQUISITOS	:	<u>PSIC 6025</u> Psicología de las Organizaciones__ <u>PSIC 6026</u> Aprendizaje, Cambio y Desarrollo de las Organizaciones_____ PSIC 6007 Seminario: Métodos de Investigación Psicológica <u>PSIC 6030: Proseminario Asuntos Éticos en la Psicología</u>
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>Seminario de investigación aplicada (Capstone) en temas de pertinencia para la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PTO). El Seminario sustituye el requisito de Tesis de maestría. El proyecto debe responder a una pregunta de importancia práctica para el aprendizaje y el desarrollo de las organizaciones y de sus recursos humanos. Implica desarrollar, probar y evaluar una solución. El proyecto se puede desarrollar en una de tres modalidades: (1) Integrarse significativamente a una investigación de un facultativo; (2) Diseñar, desarrollar y evaluar una intervención o instrumento en una organización; y (3) realizar una revisión sistemática de publicaciones relevantes que aborden el tema desde la práctica y producir un informe de calidad publicable.</p> <p>El curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida o en línea.</p>		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		

1. Desarrollar competencias de investigación en acción
2. Desarrollar competencias en la investigación colaborativa
3. Comprender la extensión del rol y la responsabilidad de la psicología en promover el bienestar de los individuos, grupos y organizaciones de diversos tipos.
4. Integrar teorías, metodologías e investigaciones para generar nuevo conocimiento práctico en la PTO.
5. Desarrollar destrezas de análisis crítico.
6. Desarrollar destrezas de auto reflexión y metacognición.
7. Evaluar las implicaciones éticas del quehacer profesional de la psicología
8. Aplicar destrezas de redacción desde una perspectiva holística considerando y utilizando las guías del Manual APA7.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL

Los textos se deciden de acuerdo con el tipo de proyecto que desarrolle el estudiante

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

Por ser un proyecto de investigación aplicada, cada estudiante desarrollará un plan de trabajo con su profesor/mentor.

Las fases de desarrollo del proyecto deben incluir:

- I. Definición de la pregunta que guiará el proyecto
- II. Preparación de plan de trabajo con el profesor/mentor
- III. Diseño del proyecto que incluye: descripción del tema o situación que se atenderá; justificación; y metodologías que usará
- IV. Desarrollo del proyecto que incluye: Revisión de literatura sobre el tema; intervención o desarrollo de instrumentos; evaluación formativa y sumativa; e informes periódicos
- V. Informe final del proyecto
- VI. Presentación de resultados

ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES:

Presencial	Híbrido	En línea
<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones con el profesor/mentor del proyecto 	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones virtuales o presenciales con el profesor/mentor 	<ul style="list-style-type: none"> • Videoconferencias interactivas sincrónicas y asincrónicas • Trabajos en grupo

<ul style="list-style-type: none"> • Intercambio entre estudiantes que están desarrollando un proyecto • Presentaciones periódicas del progreso del proyecto 	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones virtuales o presenciales con otros estudiantes que están haciendo proyectos de investigación aplicada • Trabajos en grupo • Presentaciones orales • Lecturas en línea • Videos instruccionales • Actividades de avalúo 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentaciones orales • Lecturas en línea • Videos instruccionales • Actividades de avalúo • Reuniones sincrónicas
--	---	--

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrida	En línea
Informes progreso: 20% Informe final: 80% Total: 100%	Informes progreso: 20% Informe final: 80% Total: 100%	Informes progreso: 20% Informe final: 80% Total: 100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y a distancia deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.

NORMATIVA SOBRE EL DISCRIMEN POR SEXO Y GENERO EN MODALIDAD DE VIOLENCIA SEXUAL

La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual vigente, si un/a estudiante es o está siendo afectado/a por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de la Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación o presentar una queja.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

La calificación final se obtendrá utilizando la siguiente escala:

Aprobado : (PS: Aprobado sobresaliente; PN: Aprobado notable; PB:
Aprobado bueno)
No aprobado (NP)

BIBLIOGRAFÍA Se añaden otros textos de acuerdo al tema de la investigación aplicada

- American Psychological Association (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association* 7ma ed. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Booth, A., Sulton, A., Papaionnou, D. (2016). *Sistematic Approach to a successful Literature Review*. SAGE. ISBN 978-1-4739-1245-8
- Declaración Universal de Principios Eticos para Psicólogos y Psicólogas*. Adoptada por la Asamblea de la Unión Internacional de Ciencia Psicológica (IUPsyS) en Berlín, el 22 de julio de 2008.
- Denzin, N. K. & Lincoln, I.S. Editors (1994). *Handbook of Qualitative Research*. Sage Publications.
- Junta Examinadora de Psicólogos de Puerto Rico. (1992). *Reglamento General 4785*. San Juan, PR: Departamento de Salud.
- Levitt, H.M., Bamberg, M., Frost, D.M., Suárez-Orozco, C. (2018). Reporting Standards for Qualitative Primary, Qualitative Meta-Analytic, and Mixed Methods Research in Psychology: *American Psychologist*. 73, (1), 26 – 46.
<http://dx.doi.org/10.1037/amp000015>
- Ley núm. 96 del 4 de junio de 1983: Para reglamentar el ejercicio de la profesión de la Psicología en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 1988, 5, 1, p.83.
- Quinn Patton, M. (2015). *Qualitative Research and Evaluation Methods* (Fourth Edition). Sage.
- Quinn Patton, M (1999). Desarrollo organizacional y evaluación. *The Canadian Journal of Program Evaluation* (Ed. Especial).
- Senge, P. (2006). Creating learning organizations. En Gallos, J.V. (Ed), 2006. *Organization Development*. Jossey Bass. Capítulo 38, P. 765-792.
- Swanson, R.A. & Holton III, E.F. (Eds.) (2005). *Research in Organizations: Foundations in Methods of Inquiry*. Berret-Koehler.

RECURSOS EN LINEA

- Cornell University Library. *How to prepare an annotated bibliography*
<http://www.library.cornell.edu/olinuris/ref/research/skill28.htm>
- University of North Carolina at Chapel Hill. *Annotated bibliographies*.
http://www.unc.edu/depts/wcweb/handouts/annotated_bibliographies.html
- University of South Wales, Australia. *Annotated bibliography*
http://www.lc.unsw.edu.au/onlib/annotated_bib.html

- University of Toronto, Canada. *Writing an annotated bibliography*
<http://www.utoronto.ca/writing/annotatebib.html>

Fuentes electrónicas:

- National Association of School Psychologists <http://nasponline.org>
- Asuntos Éticos en Psicología-APA <http://www.apa.org/topics/ethics/index.aspx>
- Association of State and Provincial Psychology Boards-[assppb.org](http://www.assppb.org)-
<http://www.nlpa.ws/publications> (enlace para guías éticas de National Latino Psychological Association)
- Asociación Americana de Psicología (APA): <https://www.apa.org/>
- Asociación de Psicología de PR –Revista Puertorriqueña de Psicología está disponible en línea. www.asppr.net -
- Sociedad Interamericana de Psicología: <http://www.sipsych.org/index.php/es/>
- Revista Interamericana de Psicología: <http://www.psicorip.org/>
- Asociación de la Psicología como ciencia: <http://www.psychologicalscience.org/>
- Forum: Qualitative Social Research: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs>
- Recursos en materiales de adiestramiento
<http://www.pfeiffer.com/WileyCDA/Section/id-101564.html>
- *Reframing organizations*
http://bloch.umkc.edu/classes/bolman/reframing_teaching_resources.htm
- *Organizational Development Journal* <http://www.amazon.com>
<http://www.amazon.com>
-

Recursos de la Universidad de Puerto Rico

- **Sistema de Bibliotecas de la Universidad de Puerto Rico:**
<http://biblioteca.uprrp.edu/>
- **Centro de Desarrollo Profesional y Aprendizaje:** <http://gradnet.uprrp.edu/>
- **Centro de Excelencia Académica:** <http://cea-uprrp.weebly.com/>
- **Centro de Cómputos de Ciencias Sociales:** <http://caccs.uprrp.edu/>
- **Decanato de Estudios Graduados e investigación:**
<http://graduados.uprrp.edu/degi/index.html>
- **Centro Universitario de Servicios Psicológicos (CUSEP):** <http://cusep.uprrp.edu/>

- **Asociación de Psicología Para la Promoción de la Investigación Estudiantil (APPIE):** <http://appie08.wordpress.com/appie/>
- **Instituto de Investigación Psicológica:** <http://ipsi.wildapricot.org/>
- **Revista Psicologías:** <http://psicologias.uprrp.edu/>



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Proyecto Avanzado de Investigación Aplicada en PTO
CODIFICACIÓN	:	PSIC 6XXX
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas contacto/3 créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	Proyecto de Conclusión (Capstone) de Investigación Aplicada en PTO
DESCRIPCIÓN DEL CURSO: Curso avanzado en investigación aplicada, diseñado para integrar competencias desarrolladas en el programa de maestría y fortalecer las competencias de investigación aplicada en temas de la psicología del trabajo y de las organizaciones. Diseñado para desarrollar un nuevo proyecto de investigación. Implica desarrollar, implementar y evaluar una intervención. El proyecto se desarrollará en una de tres modalidades: (1) Integrarse significativamente a una investigación de un facultativo; (2) diseñar, desarrollar y evaluar una intervención o instrumento aplicable a una organización (puede estar relacionada y ser concurrente con la Prácticas I y II); o (3) realizar una revisión sistemática de publicaciones relevantes que aborden el tema desde la práctica y producir un informe de calidad publicable.		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
<ul style="list-style-type: none">Realizar un proyecto de investigación aplicada, intervención o investigación en la acción (según una de las tres modalidades aceptadas) sobre un tema de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, integrando los conocimientos adquiridos en el programa sobre la teoría, la investigación y la práctica.		

- Revisar y analizar críticamente una muestra relevante de estudios de la literatura científica y profesional sobre el tema del proyecto.
- Desarrollar para este proyecto la intervención, investigación aplicada o investigación en acción.
- Implementar durante el proyecto la intervención, investigación aplicada o investigación en acción.
- Evaluar la efectividad de la intervención propuesta.
- Analizar los resultados (cualitativos y/o cuantitativos) de la efectividad de la intervención propuesta.
- Producir un informe de calidad publicable en estilo del manual APA (edición más reciente) del Proyecto que incluye el análisis de necesidades, la revisión de publicaciones y el diseño de la investigación aplicada que se completará.
- Presentar los resultados del Proyecto.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

No tiene.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del Tiempo
	Presencial (1 hora de reunión semanal con el profesor/mentor)
Introducción al Curso Discusión del Prontuario. (Sesión 1)	1 hora
I. Definición de la pregunta que guiará el proyecto (Sesión 2)	1 hora

II.	Preparación de plan de trabajo del Proyecto con el profesor/mentor (Sesión 3)	1 hora
III.	Diseño del proyecto que incluye: descripción del tema o situación que se atenderá; justificación; y metodologías que usará. Discusiones sobre el diseño. (Sesiones 4-5)	2 horas
IV.	Desarrollo del Proyecto que incluye: implantación de la intervención o investigación aplicada, los resultados de la evaluación de la intervención, recomendaciones y conclusiones del Proyecto; evaluación formativa y sumativa; e informes periódicos. Discusión de progreso en el desarrollo del proyecto. (Sesiones 6-1)	6 horas
V.	Informe final del Proyecto. Discusión de progreso en la redacción del informe (Sesiones 12-14)	3 horas
VI.	Presentación sobre el Proyecto Capstone I (15)	1 hora
Total de horas contacto		15 horas de reunión con el profesor
ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES		
Presencial		
<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones con el profesor/mentor del proyecto • Intercambio entre estudiantes que están desarrollando un proyecto • Presentaciones periódicas del progreso del proyecto • Presentaciones orales • Lecturas asignadas • Actividades de Avalúo 		
Recurso		Presencial
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)		Institución

Cuenta de correo electrónico institucional	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial

Informes de progreso.....	20%
Informe final del Proyecto Avanzado de Investigación Aplicada	80%
Total.....	100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y a distancia deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.**

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

Aprobado (PS: Aprobado sobresaliente; PN: Aprobado notable; PB: Aprobado bueno)

No aprobado (NP)

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

Aguinis, H., Hill, N. S., & Bailey, J. R. (2021, in press). Best practices in data collection and preparation: Recommendations for reviewers, editors, and authors. *Organizational Research Methods*. <https://doi.org/10.1177/1094428119836485>.

Aguinis, H., Ramani, R. S., Campbell, P. K., Bernal-Turnes, P., Drewry, J. M., & Edgerton, B. T. (2017). Most frequently cited sources, articles, and authors in industrial-organizational psychology textbooks: Implications for the science-practice divide, scholarly impact, and the future of the field. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 10(4), 507-557.

Aguinis, H., Ramani, R. S., & Cascio, W. F. (2020). Methodological practices in international business research: An after-action review of challenges and solutions. *Journal of International Business Studies*, 51(9), 1593-1608.

American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association.

Society for Industrial and Organizational Psychology. (2018). *Principles for the validation and use of personnel selection procedures* (5th ed.). American Psychological Association. <https://www.apa.org/ed/accreditation/about/policies/personnel-selection-procedures.pdf>

American Psychological Association (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association* 7ma ed. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>

Booth, A., Sulton, A., Papaionnou, D. (2016). *Systematic approach to a successful literature review*. Sage.

Cortina, J. M., Aguinis, H., & DeShon, R. P. (2017). Twilight of dawn or of evening? A century of research methods in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102(3): 274-290.

Declaración Universal de Principios Éticos para Psicólogos y Psicólogas. Adoptada por la Asamblea de la Unión Internacional de Ciencia Psicológica (IUPsyS) en Berlín, el 22 de julio de 2008.

Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (Eds.) (2018). *Sage Handbook of Qualitative Research* (5th ed.). Sage Publications.

Graziano, A. M., & Raulin, M. L. (2020). *Research methods: A process of inquiry*. Pearson.

Junta Examinadora de Psicólogos de Puerto Rico. (1992). *Reglamento General 4785*. San Juan, PR: Departamento de Salud.

Levitt, H. M., Bamberg, M., Frost, D. M., Suárez-Orozco, C. (2018). Reporting Standards for Qualitative Primary, Qualitative Meta-Analytic, and Mixed Methods Research in Psychology: *American*

Psychologist. 73, (1), 26 – 46. <http://dx.doi.org/10.1037/amp000015>

Ley núm. 96 del 4 de junio de 1983: Para reglamentar el ejercicio de la profesión de la Psicología en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 5, 1, 83.

Quinn Patton, M. (2015). *Qualitative Research and Evaluation Methods* (Fourth Edition). Sage.

Senge, P. (2006). Creating learning organizations. En Gallos, J.V. (Ed), 2006. *Organization Development*. Jossey Bass. (Capítulo 38, p. 765-792).

Swanson, R.A. & HoltonIII, E.F. (Eds.) (2005). *Research in Organizations: Foundations in Methods of Inquiry*. Berret-Koehler.

Recursos Académicos en línea:

- Cornell University Library. *How to prepare an annotated bibliography*
<http://www.library.cornell.edu/olinuris/ref/research/skill28.htm>
- University of North Carolina at Chapel Hill. *Annotated bibliographies*.
http://www.unc.edu/depts/wcweb/handouts/annotated_bibliographies.html
- University of South Wales, Australia. *Annotated bibliography*
http://www.lc.unsw.edu.au/onlib/annotated_bib.html
- University of Toronto, Canada. *Writing an annotated bibliography*
<http://www.utoronto.ca/writing/annotatebib.html>

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **Understanding Key Psychology Experiments With Simple Psychology**. Dirección electrónica: <https://www.simplypsychology.org/>.
- **TED Talks**. Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychologyhttps://www.simplypsychology.org/>.
- **Human Psychology Courses**. Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)**

<https://iaapsy.org/meetings/apaw/>

- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of IAAP at the United Nations**
<https://iaapsy.org/iaap-and-the-united-nations/reports-meetings-events/>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management’s SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology’s SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología (APA)*. Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.

- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además “muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica”. También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección electrónica: <http://www.refseek.com/>
- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilinguaje de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.
- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica:

<http://dialnet.unirioja.es/>.

- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.
- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.

Prontuario Máster de este curso desarrollado por: Sara Santiago Estrada, Ph.D., septiembre 2021

Plantilla del Prontuario preparada por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz, DAA



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Supervisión, Liderazgo y Gerencia del Desempeño en las Organizaciones
CODIFICACIÓN	:	PSIC 6XXX
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	N/A
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>Estudio de la supervisión, el liderazgo y la evaluación y gerencia del desempeño de empleados como sistema: sus métodos y técnicas. Discusión de las teorías e investigaciones más relevantes sobre administración, la supervisión, el liderazgo y la gerencia del desempeño. Contrasta y analiza críticamente los enfoques tradicionales de la supervisión y la evaluación del desempeño versus la perspectiva de la gerencia del desempeño en la literatura psicológica e interdisciplinaria. Discusión de aspectos importantes de la supervisión tales como objetivos, planificación del trabajo, gerencia del desempeño, coordinación y evaluación. Este curso se conduce mayormente mediante conferencias, discusión de lecturas, discusión de casos y simulación de roles y proyectos. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.</p>		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
<ul style="list-style-type: none">• Identificar las funciones esenciales de la supervisión, el liderazgo y la gerencia del desempeño.• Contrastar los enfoques tradicionales de la supervisión, el liderazgo y la evaluación del		

desempeño con el enfoque de gerencia del desempeño (*performance management*).

- Contrastar los diversos marcos teóricos y conceptuales sobre la supervisión, el liderazgo, la evaluación del desempeño y la gerencia del desempeño.
- Realizar un proyecto aplicado (con tareas individuales y grupales) para el desarrollo de una escala de anclaje conductual (*behaviorally anchored rating scales*) para la evaluación de Empleados.
- Analizar críticamente una muestra de estudios de la literatura científica y aplicada sobre un tema asignado de la supervisión, el liderazgo y la gerencia del desempeño.
- Evaluar los casos legales o estudios operacionales que se presenten en el curso mediante un trabajo reflexivo.
- Presentar de forma individual sobre la teoría, la investigación y la práctica de un tema asignado a cada estudiante sobre la supervisión, el liderazgo y la gerencia del desempeño.
- Realizar un proyecto grupal aplicado de desarrollo de un taller de supervisión, liderazgo y gerencia del desempeño dirigido a supervisores.
- Entrevistar a un supervisor(a) sobre sus experiencias y prácticas de supervisión, liderazgo y gerencia del desempeño utilizando una entrevista estructurada
- Redactar un ensayo que resuma los resultados de la entrevista al supervisor(a).
- Presentar de forma grupal el proyecto aplicado sobre Taller de Supervisión, Liderazgo y Gerencia del Desempeño.

Libro de Texto Principal

Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th Ed). Pearson Prentice Hall.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del tiempo		
	Presencial	Híbrida	En línea ¹
Introducción al Curso Tema 1. Supervisión, gerencia del desempeño	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Tema 2. Liderazgo	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Tema 3. Modelo tradicional de la supervisión	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas
Tema 4. Teorías de evaluación del desempeño	3 horas	3 horas (a distancia)	3 horas
Tema 5. Modelo de la gerencia del desempeño (Performance management)	3 horas	3 horas (a distancia)	3 horas
Tema 6. Evaluación vs. gerencia del desempeño	3 horas	3 horas (a distancia)	3 horas
Tema 7. Medición en la evaluación y gerencia del desempeño Evaluación: Ejercicio de Desarrollo de Escala de Anclaje Conductual (Escala BARS por sus siglas en inglés)	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Tema 8. Reinención e implantación del sistema de evaluación y gerencia del desempeño	3 horas	3 horas (a distancia)	3 horas
Tema 9. Aspectos profesionales, éticos y legales de la supervisión, el liderazgo la evaluación y gerencia del desempeño	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Tema 10. Proceso de supervisión y gerencia del desempeño: Consecuencias sociales y legales y tendencias Evaluación: Presentaciones orales de estudiantes sobre tema asignado.	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas

¹ Al menos 60 % de las sesiones de la modalidad en línea se realizarán de forma sincrónica en cumplimiento con decisión del Departamento de Psicología. Se cumplirá además con las guías que establece la Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras.

Tema 11. Teorías del liderazgo e investigaciones sobre el liderazgo	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Tema 12. Desempeño estrella: Alta productividad individual y de equipos y el rol facilitador del supervisor	3 horas	3 horas (a distancia)	3 horas
Tema 13. Supervisor como coach: Desarrollo, coaching, retrocomunicación (<i>feedback</i>) e incentivos: Perspectivas tradicionales vs. el enfoque de la gerencia del desempeño	3 horas	3 horas (a distancia)	3 horas
Tema 14. Retos y aspiraciones de la supervisión moderna	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Continuación del Tema 14 Tema 15. Controversias, investigaciones recientes y dirección futura	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Evaluaciones Finales: Presentación Oral del Proyecto Grupal Final Parte A: Desarrollo de Sistema de Evaluación y Parte B: Taller de Supervisión Trabajo Final: Entrega de Ensayo Individual sobre entrevista a Supervisor(a)	Presentación Oral Presencial (Partes A y B) Entrega de Ensayo sobre Entrevista	Presentación Oral Presencial (Partes A y B) Entrega de Ensayo sobre Entrevista	Presentación Oral Virtual (Partes A y B) Entrega de Ensayo sobre Entrevista
Total de horas contacto	45 horas	45 horas (27 horas presenciales = 60% y 18 horas a distancia = 40%)	45 horas

ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES:

Presencial	Híbrido	En línea
<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales 	<ul style="list-style-type: none"> • Videoconferencias Sincrónicas • Videoconferencias asincrónicas • Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo

	<ul style="list-style-type: none"> • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales
--	--	--

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrida	En línea
Asistencia y Participación en clase10%	Asistencia y Participación en actividades presenciales, virtuales sincrónicas y asincrónicas.... 10%	Participación en actividades y videoconferencias virtuales sincrónicas y asincrónicas.... 10%
Ejercicio de Desarrollo de Escala de Evaluación.....15%	Ejercicio de Desarrollo de Escala de Evaluación.....15%	Ejercicio de Desarrollo de Escala de Evaluación.....15%
Presentación del Proyecto Grupal de Desarrollo de Escala de Evaluación15%	Presentación del Proyecto Grupal de Desarrollo de Escala de Evaluación15%	Presentación del Proyecto Grupal de Desarrollo de Escala de Evaluación15%
Presentaciones Orales Individuales sobre temas de Supervisión y Gerencia del Desempeño.....20%	Presentaciones Orales Individuales sobre temas de Supervisión y Gerencia del Desempeño.....20%	Presentaciones Orales Individuales sobre temas de Supervisión y Gerencia del Desempeño.....20%
Proyecto Grupal de Desarrollo de Taller a Supervisores.....20%	Proyecto Grupal de Desarrollo de Taller a Supervisores.....20%	Proyecto Grupal de Desarrollo de Taller a Supervisores.....20%

Ensayo sobre Entrevista a Supervisor(a).....20%	Ensayo sobre Entrevista a Supervisor(a).....20%	Ensayo sobre Entrevista a Supervisor(a).....20%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y a distancia deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.**

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Aguinis, H., & Bradley, K. J. (2015). The secret sauce for organizational success: Managing and producing star performers. *Organizational Dynamics*. doi: 10.1016/j.orgdyn.2015.05.00.
- Aguinis, H., & O'Boyle, E. (2014). Star performers in twenty-first century organizations. *Personnel Psychology*, 67, 313-350.
- Barling, J., Christie, A., & Hopton, C. (2011). Leadership. In S. Zedeck (Ed.). *APA handbook of industrial and organizational psychology: Building and developing the organization* (Vol. 1, pp. 183-240). American Psychological Association.
- Buckingham, M. & Goodall, A. (2015). Reinventing performance management. *Harvard Business Review*, 93(4), 40-50. Harvard Business School Press. https://hbr.org/2015/04/reinventing-performance-management?referral=03758&cm_vc=rr_item_page.top_right
- Certo, S. (2019). *Supervision: Concepts and skill-building* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Campbell, J. & Wiernik, B.M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74.

DeNisi, A. S. & Sonesh, S. (2011). The appraisal and management of performance at work. (In Zedeck, S. (Editor). *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology: Selecting and Developing Members of the Organization* (Vol. 2, pp. 255-279). American Psychological Association.

Gottfredson, R. K. & Aguinis, H. (2017). Leadership behaviors and follower performance: Deductive and inductive examination of theoretical rationales and underlying mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 38, 558–591. <http://hermanaguinis.com/JOB2017.pdf>

Mackenzie, L., Wehner, J., & Correll, S. J. (2019). Why most performance evaluations are biased, and how to fix them. *Harvard Business Review*, January 2019. https://hbr.org/2019/01/why-most-performance-evaluations-are-biased-and-how-to-fix-them?referral=03758&cm_vc=rr_item_page.top_right

Northhouse, P.G. (2018). *Leadership theory and practice* (8th ed.). Sage.

Peter, C. & Tavis, A. (2016). The performance management revolution. *Harvard Business Review*, October 2016. <https://hbr.org/2016/10/the-performance-management-revolution>

Society for Industrial and Organizational Psychology. (2018). Principles for the validation and use of personnel selection procedures (5th ed.). <http://www.siop.org/Portals/84/Principles/Principles5.pdf?ver=2019-05-01-134850-927>

Van Iddekinge, C. H., Aguinis, H., Mackey, J. D., & DeOrtentiis, P. S. (2018). A meta-analysis of the interactive, additive, and relative effects of cognitive ability and motivation on performance. *Journal of Management*, 44, 249-279. <http://hermanaguinis.com/JOMmeta.pdf>

Walsh, D. J. (2019). *Employment law for human resource practice*. (6th ed.). Cengage Learning.

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **Understanding Key Psychology Experiments With Simple Psychology.** Dirección electrónica: <https://www.simplypsychology.org/>.
- **TED Talks.** Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychologyhttps://www.simplypsychology.org/>.
- **Human Psychology Courses.** Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)**
<https://iaapsy.org/meetings/apaw/>

- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management's SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology's SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología (APA)*. Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.
- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además “muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica”. También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica:

<http://academic.research.microsoft.com/>.

- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección electrónica: <http://www.refseek.com/>
- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilingüaje de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.
- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.

- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.
- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.

Prontuario Máster de este curso desarrollado por: Laura Galarza, Ph.D., septiembre 2021

Original preparado por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz

DAA



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Prácticum de Investigación Avanzado en Psicología del Trabajo y las Organizaciones
CODIFICACIÓN	:	PSIC 8xxx
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / 3 créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	PSIC 6007 o permiso del profesor(a)
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>El objetivo de este curso consiste en ofrecer una experiencia de investigación avanzada para los estudiantes en un proyecto de investigación en un tema relacionado a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Los estudiantes se unirán al proyecto de un miembro de la facultad para adquirir y refinar destrezas de investigación. Los estudiantes trabajarán bajo la supervisión del profesor(a). Los estudiantes asistirán a las reuniones semanales del prácticum de investigación y realizarán tareas de investigación. El sílabo de cada prácticum de investigación tendrá una breve descripción del proyecto de investigación. Los profesores supervisores del prácticum de investigación añadirán referencias adicionales relacionadas al tema específico de la investigación. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.</p>		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		

1. Realizar una revisión de literatura relacionada a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones
2. Generar hipótesis científicas para explicar fenómenos contemporáneos de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
3. Realizar actividades de investigación.
4. Demostrar destrezas de pensamiento crítico en diversos enfoques metodológicos en proyectos de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
5. Recopilar y analizar datos usando programados cuantitativo o cualitativo como SPSS o NVivo, entre otros.
6. Redactar manuscritos basados en la investigación utilizando el formato vigente de la American Psychological Association.
7. Demostrar proficiencia en comunicar los resultados de la investigación.
8. Realizar una presentación oral relacionada al proyecto de investigación.
9. Aplicar principios éticos en todos los aspectos de la ciencia y la práctica de la investigación.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

No tiene.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO: (Ejemplo de distribución)

El Bosquejo del Contenido de este curso y la distribución del tiempo será presentada por el/la Profesor/a. La distribución del tiempo totalizará 45 horas contacto semestral.

Título del Proyecto de Investigación: El/La profesor/a proveerá el título del proyecto de investigación.

Descripción Breve del Proyecto: El/La profesor/a proveerá el título del Proyecto de Investigación.

TAREAS/ ACTIVIDADES

1. Fase I. Requisito de Certificación de la Ética en la Investigación. A los estudiantes se les requerirá completar (o tener vigente) el Certificado CITI Program requerido por el CIPSHI.
2. Fase II. Revisión de la Literatura. Los estudiantes realizarán una revisión de literatura sobre un tema relacionado a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
3. Fase III. Proceso de Aprobación del CIPSHI. Los estudiantes colaborarán en completar los documentos requeridos por el CIPSHI según sea necesario.
4. Fase IV. Desarrollo de Cuestionario o Desarrollo de Materiales de Investigación. Colaboración

en la identificación de cuestionarios preexistentes y/o el desarrollo de los materiales de recopilación de datos o cuestionarios de investigación.

5. Fase V. Recopilación de Datos. Los estudiantes colaborarán en el proceso de recopilación de datos. Dependiendo de la investigación a los estudiantes se les podría requerir realizar entrevistas, administrar cuestionarios o reclutar participantes para encuestas en línea, etc.
6. Fase VI. Análisis de Datos. Los estudiantes podrían realizar tareas de planificación de la base de datos para el análisis, el análisis de datos cuantitativos o cualitativos, el cálculo de las estadísticas (para investigaciones cuantitativas) usando SPSS o la codificación de datos cualitativos usando programados como NVivo.
7. Fase VII. Documentación y Presentación en la Investigación. Los estudiantes completarán una presentación en un foro científico profesional o un manuscrito de investigación o la porción asignada de un manuscrito de investigación a ser sometido para publicación.

<i>Tema</i>	Ejemplo de Distribución del tiempo ¹		
	Presencial	Híbrido	En línea ²
Discusión del prontuario/sílabo, introducción al curso y al proyecto de Investigación. Sesión 1	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas
I. Fase I. Requisito de certificación de la ética en la investigación. Sesión 2. Evaluación Fase I: Se evalúa el cumplimiento con la Fase I.	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
II. Fase II. Revisión de la literatura. Sesiones 3-4 Evaluación Fase II. Entrega de Bibliografía Anotada sobre el Tema Asignado.	6 horas	6 horas (presencial)	6 horas
III. Fase III. Proceso de aprobación del CIPSHI. Sesiones 5-6	6 horas	6 horas (en línea)	6 horas

¹ La distribución del tiempo puede variar dependiendo del Proyecto. Se muestra esta distribución a modo de ejemplo.

² En cumplimiento con guías del Departamento de Psicología al menos 60% ó más de las sesiones en línea serán sesiones sincrónicas.

Evaluación Fase IIB: Entrega de revisión de literatura sobre tema asignado. Evaluación Fase III: Entrega de Borrador de Solicitud al CIPSHI (cuando aplique)			
IV. Fase IV. Desarrollo de cuestionario o desarrollo de materiales de investigación. Sesiones 7-8 Evaluación Fase IV. Entrega de Cuestionarios o Materiales (según aplique).	6 horas	6 horas (presencial)	6 horas
V. Fase V. Recopilación de datos. Sesiones 9-11 Evaluación Fase V. Entrega de Base de Datos	9 horas	9 horas (en línea)	9 horas
VI. Fase VI. Análisis de datos. Sesiones 12-13. Evaluación Fase VI. Entrega de resultados de análisis.	6 horas	6 horas (presencial)	6 horas
VII. Fase VII. Documentación y presentación en la investigación. Sesiones 14-15 Evaluación Fase VII. Entrega de Informe final y presentación oral del proyecto.	6 horas	6 horas (presencial)	6 horas
Total de horas contacto	45 horas	45 horas (27 presenciales = 60% y 18 horas a distancia = 40%)	45 horas
ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES:			

Presencial	Híbrido	En línea
<ul style="list-style-type: none"> • Práctica de Investigación • Conferencias del profesor • Lecturas • Revisión de literatura • Trabajo de investigación en equipo • Tareas individuales de Investigación en las 7 fases del proyecto • Actividades de avalúo • Presentaciones orales 	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica de Investigación • Conferencias del profesor • Lecturas • Revisión de literatura • Trabajo de investigación en equipo • Tareas individuales de Investigación en las 7 fases del proyecto • Actividades de avalúo • Presentaciones orales 	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica de Investigación • Conferencias del profesor • Lecturas • Revisión de literatura • Trabajo de investigación en equipo • Tareas individuales de investigación en las 7 fases del proyecto • Actividades de avalúo • Presentaciones orales

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN: El % de puntos asignado a cada tarea dependerá de cada proyecto y el tiempo y esfuerzo que se le dedica a cada fase.

Presencial	Híbrido	En línea
Tareas de Investigación Fases 1 y 3 sobre aprobación del CIPSHI10 % Revisión de Literatura de temas o subtemas asignados. (Fase 2)..... 15% Contribuciones a la Fase 4 de recomendar cuestionarios existentes o desarrollar cuestionarios..... 15%	Tareas de Investigación Fases 1 y 3 sobre aprobación del CIPSHI.....10 % Revisión de Literatura de temas o subtemas asignados. (Fase 2)..... 15% Contribuciones a la Fase 4 de recomendar cuestionarios existentes o desarrollar cuestionarios..... 15%	Tareas de Investigación Fases 1 y 3 sobre aprobación del CIPSHI10 % Revisión de Literatura de temas o subtemas asignados. (Fase 2)..... 15% Contribuciones a la Fase 4 de recomendar cuestionarios existentes o desarrollar cuestionarios..... 15%

Tareas de Recopilación de Datos (Fase 5)15%	Tareas de Recopilación de Datos (Fase 5)15%	Tareas de Recopilación de Datos (Fase 5)15%
Tareas de Análisis de Datos (Fase 6).....15%	Tareas de Análisis de Datos (Fase 6).....15%	Tareas de Análisis de Datos (Fase 6).....15%
Tareas de Documentación (Fase 7) Presentaciones orales y Redacción de manuscrito de investigación.....15%	Tareas de Documentación (Fase 7) Presentaciones orales y Redacción de manuscrito de investigación.....15%	Tareas de Documentación (Fase 7) Presentaciones orales y Redacción de manuscrito de investigación.....15%
Asistencia y participación activa15%	Asistencia y participación activa15%	Asistencia y participación activa15%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que "la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta". Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y en línea deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de**

usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

Aguinis, H., Edwards, J. R., & Bradley, K. J. (2017). Improving our understanding of moderation and mediation in strategic management research. *Organizational Research Methods*, 20(4), 665-685. <https://doi.org/10.1177/1094428115627498>

Aguinis, H., Hill, N.S., Baily, J.R. (2021). Best practices in data collection and preparation: Recommendations for reviewers, editors, and authors. *Organizational Research Methods*, 24(4), 678-693. <https://doi.org/10.1177/1094428119836485>.

Aguinis, H., Ramani, R. S., Campbell, P. K., Bernal-Turnes, P., Drewry, J. M., & Edgerton, B. T. (2017). Most frequently cited sources, articles, and authors in industrial-organizational psychology textbooks: Implications for the science-practice divide, scholarly impact, and the future of the field. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 10(4): 507-557. <http://hermanaguinis.com/IOPtextbooks.pdf>

Aguinis, H., Ramani, R. S., & Cascio, W. F. (2020). Methodological practices in international business research: An after-action review of challenges and solutions. *Journal of International Business Studies*, 51(9), 1593-1608.

American Psychological Association. (2020). *The Publication Manual of the American Psychological Association* (7th ed.).

Blunch, N. J. (2013). *Introduction to structural equation modeling using IBM SPSS Statistics and Amos*. Sage.

Blunch, N. J. (2015). *Introduction to structural equation modeling using IBM SPSS Statistics and EQS*. Sage.

Bowling, N. A., Gibson, A. M. Houpt, J. W., & Brower, C. K. (2021). Will the questions ever end? Person-level increases in careless responding during questionnaire completion. *Organizational Research Methods, 24* (4), 718-738. <https://doi.org/10.1177/1094428120947794>

Cortina, J. M., Aguinis, H., & DeShon, R. P. (2017). Twilight of dawn or of evening? A century of research methods in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 274-290.

Levitt, H.M., Cresswell, J.W., Josselson, R., Bamberg, M., Frost, D.M., Suarez-Orozco, C. (2018). Journal article reporting standards for qualitative primary, qualitative meta-analytic, and mixed methods research in psychology: The APA Publications and Communications Board Task Force report. *American Psychologist, 73*(1), 26-46.

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **Understanding Key Psychology Experiments With Simple Psychology.** Dirección electrónica: <https://www.simplypsychology.org/>.
- **TED Talks.** Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychologyhttps://www.simplypsychology.org/>. Dirección electrónica específica sobre temas de aprendizaje humano: <https://www.ted.com/search?q=learning>.
- **Human Psychology Courses.** Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)**
<https://iaapsy.org/meetings/apaw/>
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of IAAP at the United Nations**
<https://iaapsy.org/iaap-and-the-united-nations/reports-meetings-events/>

- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management's SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology's SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología (APA)*. Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.
- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además "muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica". También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el

campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.

- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección electrónica: <http://www.refseek.com/>
- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilinguaje de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.
- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.
- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México

(UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.

- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.
- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.

Prontuario para este curso preparado por: Prof. Laura Galarza García, septiembre 2021, basado en Prontuarios de Practicum de Investigación de la Prof. Aida Jimenez.

Original preparado por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz

DAA



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Aspectos Profesionales y Reglamentarios de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones
CODIFICACIÓN	:	PSIC 8xxx
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	N/A
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>El curso examina los aspectos profesionales y reglamentarios vinculados a la práctica de la psicología del trabajo y de las organizaciones (PTO). El curso discute y analiza críticamente las guías profesionales, la reglamentación laboral y los aspectos legales de Puerto Rico, Estados Unidos y guías internacionales que impactan la práctica de la PTO en nuestro contexto. El curso discute las guías profesionales y la reglamentación en temas tales como la selección de personal, el adiestramiento, la evaluación, la supervisión, las leyes de igualdad de oportunidad de empleo, acción afirmativa, diversidad, Ley ADA, leyes de protección a los trabajadores, a su salud y seguridad, las condiciones de trabajo, los salarios y las relaciones entre la gerencia y las organizaciones obreras, acompañado de una reflexión sobre su impacto en la fuerza de trabajo, las organizaciones, y los roles que los profesionales de la PTO desempeñan. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.</p>		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		

- Conocer las guías profesionales y la reglamentación laboral que impacta a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en Puerto Rico y Estados Unidos.
- Identificar los términos legales y reglamentarios básicos asociados a la legislación y a la reglamentación laboral.
- Explorar el impacto de la constitución local y federal, las leyes, convenios, órdenes y reglamentos en las vidas de los seres humanos que trabajan en las organizaciones.
- Identificar las acciones que los y las profesionales de la Psicología del Trabajo y de las Organizacional están llamados y llamadas a realizar para contribuir a unas relaciones más saludables en las [SEP] organizaciones dentro de este marco reglamentario.
- Contrastar la reglamentación de Puerto Rico y la reglamentación federal que impacta las principales áreas de profesionales de la PTO.
- Contrastar la reglamentación de Puerto Rico con la reglamentación de otro país, según asignado, como parte de un proyecto grupal de investigación sobre las guías profesionales y reglamentarias internacionales que impactan a la PTO.
- Analizar críticamente las implicaciones para la PTO de una muestra de jurisprudencia y casos legales relacionados a los temas del curso.
- Presentar sobre los aspectos profesionales y reglamentarios del tema asignado.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

Walsh, D. J. (2019). *Employment Law for Human Resource Practice* (6th Edition). Cengage.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

Tema	Distribución del Tiempo		
	Presencial	Híbrido	En línea

Tema 1. Discusión del Prontuario e Introducción al Curso. Mirada general a la reglamentación laboral y su impacto en la práctica de la PTO.	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Tema 2. Relación de Empleo: Aspectos profesionales y reglamentarios.	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Tema 3. Reclutamiento y Selección, Pruebas de Empleo y Contratación: Aspectos reglamentarios y profesionales.	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Tema 4. Adiestramiento, Evaluación de Empleados y Ascensos: Aspectos reglamentarios y profesionales.	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Tema 5. Diversidad, Discrimen, Acción Afirmativa y Leyes y Reglamentos de la EEOC: Aspectos reglamentarios y profesionales. Evaluación: Presentación Individual de tema asignado (en la fecha que corresponda al tema)	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Tema 6. Discrimen por Género y Hostigamiento Sexual: Aspectos profesionales y reglamentarios.	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Tema 7. Acomodo Razonable, Discapacidad y Religión: Aspectos profesionales y reglamentarios.	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Tema 8. Condiciones de Empleo, Horarios, Salarios y Beneficios: Aspectos profesionales y reglamentarios. •	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Tema 9. Interacción Familia-Trabajo: Aspectos profesionales y reglamentarios.	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
Tema 10. Uniones y negociación colectiva: Aspectos reglamentarios	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)

y profesionales.			
Tema 11. Seguridad y Salud en el Trabajo: Aspectos éticos, legales, reglamentarios y profesionales. Evaluación: Trabajo reflexivo	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Tema 12. Acoso Laboral y Protocolos de Violencia de Género: Aspectos profesionales y reglamentarios.	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Tema 13. Privacidad, Monitoreo, Uso de Dispositivos Personales y las Redes Sociales: Aspectos profesionales y reglamentarios. Evaluación: Análisis de Casos	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Tema 14. Terminación de Empleo y Reducción de la Fuerza Trabajadora: Aspectos profesionales y reglamentarios.	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Tema 15. Rol del Psicólogo del Trabajo de las Organizaciones y de los Recursos Humanos como perito en casos legales. Evaluación: Presentación de Proyecto Grupal de Investigación y Entrega del Informe Final.	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Total de horas contacto	Evaluación Final	Evaluación Final	Evaluación Final
Total de horas contacto	45 horas contacto de clase presencial	45 horas contacto (27 horas o 60% presencial y 18 horas o 40% en línea)	45 horas contacto on-line (al menos 60% de las sesiones se ofrecerán de forma sincrónica)
ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES			
Presencial	Híbrido	En línea	

<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Lecturas • Discusión de Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Discusión de Lecturas • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas • Reuniones sincrónicas
---	--	--

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrido	En línea
Asistencia y Participación en clase10%	Asistencia y Participación en clase actividades y videoconferencias virtuales sincrónicas y asincrónicas.....10%	Participación en actividades y videoconferencias virtuales sincrónicas y asincrónicas..10%
Análisis de casos y Trabajo Reflexivo.....25%	Análisis de casos y Trabajo Reflexivo.....25%	Trabajo reflexivo o examen sobre Análisis de casos.....10%
Presentaciones oral individual sobre tema asignado.....20%	Presentaciones oral individual sobre tema asignado.....20%	Presentaciones orales.....20%
Monografía de Revisión de literatura, reglamentación y		

casos sobre tema asignado.....25%	Monografía de Revisión de literatura, reglamentación y casos sobre tema asignado.....25%	Contribución individual al proyecto grupal de investigación.....20%
Proyecto grupal de investigación.....20%	Proyecto grupal de investigación.....20%	Contribución individual al proyecto grupal de desarrollo de assessment center demostrativo.....40%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y a distancia deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del**

usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

Acevedo Colom, A. (2007). *Legislación de relaciones del trabajo comentada*. Publicaciones Puertorriqueñas.

Aponte Pedraza, J. D., Schuster, C., & Seda-Fernández, E. J. (2004). *Fundamental issues in Puerto Rico human resources law*. Eau Claire, WI: National Business Institute.

Aponte Pedraza, J. D. & Seda Fernández, E. J. (2004). *Basic wage and hour law in Puerto Rico*. National Business Institute.

Aponte Pedraza, J. D., López-Morales, Y., & Pumarada, P. (1996). *Basic wage and hour law in Puerto Rico*. National Business Institute.

Díaz, J. M. (2020). *Leyes Laborales de Puerto Rico*. Tomo I: Sector Privado. Lexjuris de Puerto Rico.

Díaz, J. M. (2020). *Leyes Laborales de Puerto Rico*. Tomo II: Sector Público. Lexjuris de Puerto Rico.

- Díaz, J. M. (2020). Nuevo Código Civil de Puerto Rico: Ley Núm. 55 de 1 de junio de 2020. Lexjuris de Puerto Rico.
- Estado Libre Asociado del Gobierno de Puerto Rico. (1952). Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 25 de julio de 1952, según enmendada.
<http://www.lexjuris.com/lexlex/Leyes2014/lexl2014066.htm>
- Estado Libre Asociado del Gobierno de Puerto Rico. (2009). Ley 7 de 9 de marzo de 2009: Ley especial declarando un estado de emergencia fiscal y estableciendo un plan integral de estabilización fiscal para salvar el crédito de Puerto Rico. www.lexjuris.com/lexlex/leyes2009/lexl2009007.htm
- Estado Libre Asociado del Gobierno de Puerto Rico. (2009). Ley 29 de 8 de junio de 2009: Para establecer la política pública del Gobierno de Puerto Rico referente a las Alianzas Público Privadas. Versión electrónica obtenida en:
<http://www.lexjuris.com/lexlex/Leyes2009/lexl2009029>.
- Estado Libre Asociado del Gobierno de Puerto Rico (2014). Ley 66 de 17 de junio de 2014: Para crear la Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Versión electrónica obtenida en:
www.lexjuris.com/lexlex/leyes2014/lexl2014066.pdf
- Estado Libre Asociado del Gobierno de Puerto Rico. (2015). Ley Núm. 97 de julio de 2015, según enmendada: Para enmendar el Artículo 2, los Artículos 6 y 15 de la Ley Núm. 17 de 1948, Ley del Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico y otras leyes Relacionadas. Versión electrónica obtenida en: <http://www.lexjuris.com/lexlex/Leyes2015/lexl2015097.htm>
- Estado Libre Asociado del Gobierno de Puerto Rico (2017). Ley 4 de 26 de enero de 2017: Ley de transformación y flexibilidad laboral. Versión electrónica obtenida en:
<http://www.lexjuris.com/lexlex/Leyes2017/lexl2017004.pdf> Estado Libre Asociado del Gobierno de Puerto Rico. (2017). Ley Núm. 8 del 4 de febrero de 2017, según enmendada: Para adoptar la "Ley para la transformación de los recursos humanos en el gobierno de Puerto Rico". Versión electrónica obtenida en: <http://www.lexjuris.com/lexlex/Leyes2017/lexl2017008.pdf>
- Hernández-Díaz, Arleen (2006). *Labor-Management Relations in Puerto Rico During the Twentieth Century*. New Directions in Puerto Rican Studies Series, Center of Puerto Rican Studies at the Hunter College, City University of New York. University Press of Florida.
- Rojas Lugo, Osvaldino (1997). *El desarrollo del derecho laboral en Puerto Rico e Iberoamérica y su interrelación con el desarrollo político*. San Juan, PR
- Santiago Rivera, Carlos Alá. *Derecho laboral: leyes en Puerto Rico y su jurisprudencia 1900-2008: Materiales para elaborar un código laboral*. With the collaboration of Carmen C. Ureña Cruz.
- Santiago Rivera, C. A. & Robles Ramos, K. J. (2017). *Comentarios a la Reforma Laboral de 2017*. Centro de Estudios Económicos, Sociales, Jurídicos y del Trabajo (CEESJUTRA).
- Santiago, C. A. (2017). Caso de Puerto Rico: Confluencias y Divergencias con las Políticas de la Unión Europea, Materiales Complementarios Derechos Fundamentales Laborales y Derecho del

Trabajo en la crisis. Presentación ofrecida como parte del Curso Oscar Ermida Uriarte, 2017. Universidad Castilla La Mancha, Postgrado en Derecho.

Santiago, C. A. (2016). Diez años de crisis, flexibilidad laboral y medidas de austeridad en Puerto Rico. *Lex Social: Revista Jurídica de los Derechos Sociales*. 6, (1), enero a junio, 201-240. Versión electrónica obtenida en:

https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/viewFile/1662/134

Santiago Rivera, C. A. and Robles Ramos, K. J. (2005). *Ley de recursos humanos del Estado Libre Asociado: módulos de capacitación: Ley núm. 184, de 3 de agosto de 2004: libro de trabajo y guía de discusión*. Ediciones Situm,

Toledo, E. M. (2000). *Leyes de relaciones del trabajo*. 12. rev. ed. San Juan, PR: Situm Velázquez Rivera, Miguel A. y Jorge Velázquez Hernández (2002). *Curso sobre derecho laboral*. 1. ed. Puerto Rico:

Walsh, D. J. (2019). *Employment Law for Human Resource Practice* (6th Edition). Cengage.

Zeno Santiago, C. & Bermúdez Pérez, V. M. (2003). *Tratado de derecho del trabajo*. Publicaciones JTS

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **TED Talks**. Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychologyhttps://www.simplypsychology.org/>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)**
<https://iaapsy.org/meetings/apaw/>
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of IAAP at the United Nations**
<https://iaapsy.org/iaap-and-the-united-nations/reports-meetings-events/>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management's SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology's SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología* (APA). Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.
- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además “muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica”. También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección electrónica: <http://www.refseek.com/>

- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilinguaje de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.
- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.
- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.
- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de

información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.

Prontuario Máster de este curso desarrollado por: Laura Galarza, Ph.D., septiembre 2021

Plantilla del Prontuario preparada por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz, DAA



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Estadísticas Multivariadas y Diseños Metodológicos Avanzados
CODIFICACIÓN	:	PSIC 8XXX
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	Clase: 45 horas / 3 créditos Laboratorio: 30 horas ¹
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	PSIC 6006
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>Este curso facilitará la adquisición de conocimientos, destrezas y técnicas estadísticas multivariadas y su aplicación a la psicología. Se discutirán los aspectos teóricos y la aplicación de las estadísticas multivariadas y diseños metodológicos avanzados a la psicología incluyendo regresión múltiple, análisis de varianza multivariado, modelos complejos de mediación y moderación, análisis de factores exploratorios y confirmatorios, análisis de ecuación estructural, entre otros diseños multivariados y metodológicos avanzados. El laboratorio del curso facilitará el uso y aplicación del Statistical Software for the Social Sciences (SPSS) y una demostración introductoria al Programa AMOS. El curso evaluará</p>		

¹ Todos los cursos de estadística ofrecidos en el Departamento de Psicología, incluyendo este curso, requieren un laboratorio de 30 horas contacto a la semana para familiarizar al estudiante con el uso y aplicación del programado estadístico de SPSS.

el uso apropiado de las técnicas estadísticas avanzadas para analizar e interpretar los datos usados para examinar las hipótesis y las preguntas de investigación en la investigación psicológica. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Explicar la teoría y supuestos de las estadísticas inferenciales multivariadas y su aplicación a la investigación psicológica.
- Analizar críticamente las estadísticas multivariadas y los diseños metodológicos avanzados utilizados en la psicología.
- Aplicar estadísticas multivariadas a investigaciones con diseños metodológicos avanzados para examinar las diferencias y relaciones entre variables y puntuaciones de investigaciones multivariadas.
- Realizar análisis estadísticos asociados a diseños metodológicos avanzados que buscan examinar el posible efecto de variables mediadoras, moderadoras e interacciones y relaciones en modelos multivariados, factores latentes y niveles jerárquicos.
- Combinar análisis estadísticos diferentes con el diseño metodológico Avanzado más apropiado para las investigaciones en las diversas áreas de especialidad dentro de la psicología.
- Seleccionar y aplicar la técnica estadística apropiada a la(s) pregunta(s) de investigación.
- Formular diferentes tipos de hipótesis (diferencias, relación, mediación, interacción, multivariadas, multinivel) y examinarlas utilizando las técnicas estadísticas apropiadas.
- Evaluar las ventajas y desventajas de varios métodos de análisis estadísticos.
- Utilizar el Programa SPSS y programas relacionados para realizar los análisis estadísticos y para examinar varias hipótesis de investigación (diferencias, relación, mediación, interacción, multivariadas, multinivel).
- Redactar en estilo APA los resultados de los análisis estadísticos.
- Identificar, presentar, e interpretar los resultados de los análisis estadísticos en los proyectos de investigación psicológica y en proyectos de aplicación.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

Clase:

Tabachnick, B.C. Fidell, L.S. (2019). *Using multivariate statistics (7th ed.)*. Pearson Education.

Laboratorio:

Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS (7th ed.)*. Open University Press.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del Tiempo		
	Presencial	Híbrido	En línea
Clase 1 Introducción y presentación del prontuario Repaso de conceptos y técnicas estadísticas básicas. Intervalos de confianza, poder, tamaño del efecto.	Clase: 3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Laboratorio 1 Repaso de conceptos y técnicas estadísticas básicas. Intervalos de confianza, poder, tamaño del efecto en SPSS Evaluación: Entrega de resultados del Laboratorio 1.	Laboratorio: 2 horas	2 horas (presenciales)	2 horas
Clase 2	Clase: 3 horas	3 horas (en línea)	3 horas

Análisis de varianza (ANOVA) simple y comparaciones múltiples.			
Laboratorio 2 Análisis de varianza (ANOVA) simple y comparaciones múltiples en SPSS. Evaluación: Entrega de resultados del Laboratorio 2.	Laboratorio: 2 horas	2 horas (en línea)	2 horas
Clase 3 ANOVA de medidas repetidas	Course: 3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
Laboratorio ANOVA de medidas repetidas en SPSS Evaluación: Entrega de resultados del Laboratorio 3.	Laboratorio: 2 horas	2 horas (en línea)	2 horas
Clase 4 ANOVA Factorial	Course: 3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
Laboratorio 4 ANOVA Factorial en SPSS Evaluación: Entrega de resultados del Laboratorio 4.	Laboratorio: 2 horas	2 horas (en línea)	2 horas
Clase 5 ANOVA Mixto	Clase: 3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Laboratorio 5 ANOVA Mixto en SPSS Evaluación: Entrega de resultados del Laboratorio 5.	Laboratorio: 2 horas	2 horas (en línea)	2 horas
Clase 6 Multivariate Analysis of Variance (MANOVA)	Clase: 3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Laboratorio 6 MANOVA en SPSS Evaluación: Entrega de resultados del Laboratorio 6.	Laboratorio: 2 horas	2 horas (presenciales)	2 horas
Clase 7	Clase: 3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas

Análisis de Covarianza (ANCOVA) análisis de covarianza multivariado (MANCOVA).			
Laboratorio 7 ANCOVA y MANCOVA en SPSS Evaluación: Entrega de resultados del Laboratorio 7.	Laboratorio: 2 horas	2 horas (presenciales)	2 horas
Clase 8 • Regresión múltiple e Introducción al Meta-análisis	Clase: 3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Laboratorio 8 Regresión múltiple en SPSS Evaluación: Entrega de resultados del Laboratorio 8.	Laboratorio: 2 horas	2 horas (en línea)	2 horas
Sesión de Clase 9: Evaluación Examen 1	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Laboratorio 9: Examen de Laboratorio (Temas de las Sesiones 1-7)	2 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Clase 10 Regresión múltiple con variables categóricas y análisis de factores.	Clase: 3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
Laboratorio 10 Regresión múltiple con variables categóricas y análisis de factores en SPSS. Evaluación: Entrega de resultados del Laboratorio 10.	Laboratorio: 2 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Clase 11 Moderación estadística en investigaciones multivariadas.	Clase: 3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Laboratorio 11 Moderación estadística en investigaciones multivariadas.	Laboratorio: 2 horas	2 horas (presenciales)	2 horas

Evaluación: Entrega de resultados del Laboratorio 11.			
Clase 12 Moderación estadística en investigaciones multivariadas.	3 horas (presenciales)	3 horas (presenciales)	3 horas
Laboratorio 12 Moderación estadística en investigaciones multivariadas.	Lab: 2 horas	2 horas (presenciales)	2 horas
Evaluación: Entrega de resultados del Laboratorio 12.			
Clase 13. Regresión logística en investigaciones multivariadas.	Clase: 3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Laboratorio 13. Regresión logística en investigaciones multivariadas.	Lab: 2 horas	2 horas (presenciales)	2 horas
Evaluación: Entrega de resultados del Laboratorio 13			
Clase 14. Introducción al modelo de ecuaciones estructurales.	Clase: 3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Laboratorio 14. Introducción al modelo de ecuaciones estructurales en SPSS AMOS.	Lab: 2 horas	2 horas (presenciales)	2 horas
Evaluación: Entrega de resultados del Laboratorio 14.			
Clase 15 Introducción al análisis multinivel	Clase: 3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Laboratorio 15 Introducción al análisis multinivel	Lab: 2 horas	2 horas (presenciales)	2 horas
Evaluación: Entrega de resultados del Laboratorio 15.			
Evaluaciones Finales: Examen Final (Semana de Exámenes Finales) de la Clase y Examen Final del laboratorio	Semana de Exámenes Finales	Evaluación Final	Evaluación Final
Total de horas	Clase: 45 horas	45 horas contacto (27 horas o 60%	45 horas contacto on-line (al menos 60% de las sesiones

		presencial y 18 horas o 40% en línea	se ofrecerán de forma sincrónica)
	Laboratorio: 30 horas	30 horas contacto (18 horas o 60% presencial y 12 horas o 40% en línea	

ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES

Presencial	Híbrido	En línea
<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Ejercicios de Laboratorio en SPSS 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas • Ejercicios de Laboratorio en SPSS 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas • Reuniones sincrónicas • Ejercicios de Laboratorio en SPSS

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución

Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrido	En línea
Asistencia y participación en clase10%	Asistencia y participación en clases presenciales, en clases virtuales sincrónicas y/o en tareas asincrónicas10%	Asistencia y participación en clases virtuales sincrónicas y/o en tareas asincrónicas.....10%
Prueba Diagnóstica.....0%	Prueba Diagnóstica.....0%	Prueba Diagnóstica.....0%
Exámenes de la Clase.....45%	Exámenes de la Clase.....45%	Exámenes de la Clase.....45%
Exámenes de Laboratorio...40%	Exámenes de Laboratorio...40%	Exámenes de Laboratorio...40%
Proyecto Individual: Análisis crítico de los diseños y análisis estadísticos de un artículo publicado en el área de especialidad en psicología de cada estudiante.....5%	Proyecto Individual: Análisis crítico de los diseños y análisis estadísticos de un artículo publicado en el área de especialidad en psicología de cada estudiante.....5%	Proyecto Individual: Análisis crítico de los diseños y análisis estadísticos de un artículo publicado en el área de especialidad en psicología de cada estudiante.....5%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le

gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y a distancia deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.**

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguinis, H., Edwards, J. R., & Bradley, K. J. (2017). Improving our understanding of moderation and mediation in strategic management research. *Organizational Research Methods, 20*(4), 665-685.
- Aguinis, H., Hill, N. S., & Bailey, J. R. (2021, in press). Best practices in data collection and preparation: Recommendations for reviewers, editors, and authors. *Organizational Research Methods*. <https://doi.org/10.1177/1094428119836485>.
- Aguinis, H., Ramani, R. S., Campbell, P. K., Bernal-Turnes, P., Drewry, J. M., & Edgerton, B. T. (2017). Most frequently cited sources, articles, and authors in industrial-organizational psychology textbooks: Implications for the science-practice divide, scholarly impact, and the future of the field. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice, 10*(4), 507-557.
- Aguinis, H., Ramani, R. S., & Cascio, W. F. (2020). Methodological practices in international business research: An after-action review of challenges and solutions. *Journal of International Business Studies, 51*(9), 1593-1608.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Bergh, D. D., Aguinis, H., Heavey, C., Ketchen, D. J., Boyd, B. K., Su, P. & Joo, H. (2016). Using meta-analytic structural equation modeling to advance strategic management research: Guidelines and an empirical illustration via the strategic leadership-performance relationship. *Strategic Management Journal*. doi:10.1002/smj.2338.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3rd ed.). Routledge.
- Cortina, J. M., Aguinis, H., & DeShon, R. P. (2017). Twilight of dawn or of evening? A century of research methods in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology, 102*(3): 274-290.
- Field, A. (2017). *Discovering statistics: Using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Sage.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. The Guilford Press.

Hoyle, R. (2014). *Handbook of structural equation modeling*. The Guilford Press.

Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Open University Press.

Tabachnick, B. C. Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Pearson Education.

Witte, R. S., & Witte, J. S. (2017). *Statistics* (11th Edition). Wiley.

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **Hyperstat Statistics Electronic Textbook and Resources by David M. Lane.** Libro de texto y recursos electrónicos desarrollados por el Profesor David M. Lane.
<https://www.davidmlane.com/hyperstat/>
- **Statistica Electronic Statistic Textbook and Resources.** Libro de texto y recursos electrónicos desarrollados por Statistica.
<https://statisticasoftware.wordpress.com/2012/04/12/electronic-statistics-textbook/>
- **Understanding Key Psychology Experiments With Simple Psychology.** Dirección electrónica: <https://www.simplypsychology.org/>.
- **TED Talks.** Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychologyhttps://www.simplypsychology.org/>.
- **Human Psychology Courses.** Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)**
<https://iaapsy.org/meetings/apaw/>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management's SIOP-SHRM White Paper Series.** Monografías sobre temas variados.
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology's SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología* (APA). Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.
- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además “muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica”. También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección

electrónica: <http://www.refseek.com/>

- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilingüaje de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.
- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.
- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones

e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.

- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.

Prontuario Máster de este curso desarrollado por: Laura Galarza, Ph.D., septiembre 2021

Plantilla del Prontuario preparada por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz, DAA



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de CIENCIAS SOCIALES
Departamento de PSICOLOGIA
Programa GRADUADO

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Intervención avanzada en las organizaciones
CODIFICACIÓN	:	PSIC 8xxx
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	Aceptación al programa graduado
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
Un examen crítico de los procesos de intervención en las organizaciones. Se analizan iniciativas que persiguen la transformación organizacional o que lidian con procesos complejos y emergentes de afrontamiento al cambio. Se analiza el papel del psicólogo o psicóloga y las opciones de intervención que le están disponible. Se hace énfasis en la práctica dialógica como recurso importante. Se incluye en el análisis la experiencia puertorriqueña y latinoamericana. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		

1. Identificar distintas modalidades de intervención que persiguen la transformación de las organizaciones o que lidian con procesos complejos y emergentes de afrontamiento al cambio.
2. Describir los debates conceptuales que existen sobre las intervenciones en las organizaciones, particularmente el modo a través del cual se hacen diagnósticos, se evalúan la efectividad y se genera aprendizaje.
3. Examinar la pertinencia de procesos dialógicos en la intervención organizacional y su relación con el cambio generativo.
4. Adquirir destrezas que provienen de la práctica dialógica como recursos en una intervención organizacional.
5. Discutir el trasfondo teórico de la intervención en micro y macrosistemas organizacionales, resaltando el papel que juega el acercamiento sistémico-relacional.
6. Discutir la literatura científica-profesional sobre intervenciones en las organizaciones.
7. Identificar aprendizajes, dilemas y retos que se producen en la práctica profesional de la psicología organizacional en Puerto Rico.
8. Adquirir habilidades de diagnóstico e intervención en problemáticas complejas que inciden sobre individuos, grupos u organizaciones.
9. Redactar una propuesta de intervención que incluya una conceptualización y sus fundamentos teóricos.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

No tiene.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del tiempo		
	Presencial	Híbrido	En línea
Tema 1. Discusión del Prontuario e Introducción al Curso.	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas
Tema 2. Influencias y desafíos en la intervención en las organizaciones y el afrontamiento al cambio complejo.	3 horas	3 horas (a distancia)	3 horas
Tema 3. Procesos de intervención en las organizaciones: perspectivas tradicionales e innovaciones recientes.	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas

Tema 4: El papel de la psicóloga o el psicólogo durante las intervenciones que implican cambio complejo.	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
Tema 5: La conceptualización de una intervención y propuesta de cambio.	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas
Tema 6. La práctica dialógica como recurso de intervención.	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas
Tema 7: Diagnóstico y metodologías de descubrimiento, co-investigación y análisis de Información.	6 horas	3 horas (presencial) 3 horas (en línea)	6 horas
Tema 8: Iniciativas de intervención orientadas al trabajo con un "sistema completo" y de mejoramiento de un sistema de trabajo.	6 horas	3 horas (presencial) 3 horas (en línea)	6 horas
Tema 9: Intervenciones dirigidas a procesos de cesantía y cierre.	3 horas	3 horas (en línea)	6 horas
Tema 10: Intervenciones en negocios familiares y organizaciones del tercer sector.	6 horas	3 horas (presencial) 3 horas (en línea)	6 horas
Tema 11: Reflexiones finales sobre el diseño y evaluación de proyectos de intervención compleja	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas
Total de horas contacto	45 horas	45 horas (24 horas presenciales = 53% 21 horas en línea = 47%)	

ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES:

Presencial	Híbrido	En línea
<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Tareas y asignaciones individuales 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales

<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de avalúo • Actividades prácticas 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos en grupo • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Videoconferencias asincrónicas • Reuniones sincrónicas
--	---	--

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrido	En línea
Asistencia y Participación en clase y en actividades presenciales del curso5%	Asistencia y Participación en actividades presenciales y virtuales sincrónicas y asincrónicas 5%	Participación en actividades y videoconferencias virtuales sincrónicas y asincrónicas.... 10%
Asignaciones individuales...15%	Asignaciones individuales ...15%	Asignaciones individuales ...10%
Monografías de Análisis.... 80%	Monografías de Análisis80%	Monografías de análisis.....80%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y en línea deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.**

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

Belden-Charles, G., & Willis, M. M., Lee, J. (2020). Designing relationally responsive organizations. En McNamee, S., Gergen, M. M., Camargo-Borges, C., & Rasera, E. F. (Eds.), *The SAGE handbook of social constructionist practice* (pp. 268-278) Sage.

Bodiford, K. & Camargo-Borges, C. (2014). Bridging research and practice international. *Journal of Appreciative Inquiry*, 16(3), 4-8.

Bolman, L. G. & Gallos, J. V. (2016). *Engagement: transforming difficult relationships at work*. John Wiley & Sons.

Bushe, G. R. (2020). *The dynamics of generative change*. BMI Publishing.

Bushe, G. (2015). Working with emergent change. *AI Practitioner*, 17(1), 6-13.

Bushe, G. & Marshak, B. (2008). The postmodern turn in OD. *OD Practitioner* 40(4), 10-12.

Bushe, G. R. & Marshak, (2020). Social construction and the practice of Dialogic organization development. En McNamee, S., Gergen, M. M., Camargo-Borges, C., & Rasera, E. F. (Eds.), *The SAGE handbook of social constructionist practice* (pp. 298-309). Sage.

Ebrahim, A. (2003). *NGO's and organizational change*. Cambridge University Press.

Haslebo, G. (2020). Relational ethics in organizational life. En McNamee, S., Gergen, M. M., Camargo-Borges, C. & Rasera, E. F. (Eds.), *The SAGE handbook of social constructionist practice* (pp. 225-234). Sage.

Holman, P. & Devane, T. (2007). *The change handbook*. Berrett-Koehler.

Hosking, D. M., Dachler, P. & Gergen, K. J. (2013). *Management and organization relational alternatives to individualism*. Taos Institute Publications/Worldshare books.

Gergen, K. & Hersted, L. (2013) *Relational leading*. Taos Institute Publications.

- Keller, S., & Aiken, C. (2008). *The inconvenient truth about change management*. recuperado en http://www.mckinsey.com/client-service/organization-leadership/the_inconvenient_truth_about_change_management.pdf
- Kotter, J. P. (2007). Why transformation efforts fail. *Harvard Business Review*, 85(1), 96-103.
- Marshak, R. J., & Grant, D. (2011). Creating Change by Changing the Conversation OD Practitioner. Summer, Vol. 43 Issue 3, p2-7.
- Marshak, R. (2004). Generative Conversations. *OD Practitioner*, 36(3), 25-29.
- Marshak, R. (2013). The Controversy over Diagnosis in Contemporary Organization Development. *OD Practitioner*, 45(4) 54-59.
- Marshak, R. (2019). Dialogical Meaning Making in Action. *OD Practitioner*, 51(2), 26-31.
- McNamee, S. (2019). The discourse of stress: individual pathology or communal ritual. En M. Loriot (Ed.), *Stress and suffering at work: The role of culture and society* (pp. 87-104). Palgrave MacMillan.
- Moon, H. (2020). Coaching: Using ordinary words in extraordinary ways. En S. McNamee, M. M. Gergen, C. Camargo-Borges, & E. F. Rasera (Eds.), *The SAGE handbook of social constructionist practice* (pp. 246-257). Sage.
- Morales, E. (2020). Mindfulness as an embodied relational resource in generative dialogue. En A. Arnold, K. Bodiford, P. Brett-MacLean, D. Dole, A. M. Estrada, F. Lyon Dugin, E. W. Raaboin, P. Torres-Davila, & C. F. Villar-Guhl (Eds.), *Social construction in action* (pp.126-134). Taos Institute Publications.
- Morales, E. (1998). The impact of social processes on organizational improvement efforts. En *Proceedings Quest for Global Competitiveness Forum* (pp. 81-86). APICS Educational & Research Foundation.
- Morales, E. (2020). Mindfulness as a generative resource in compassionate healthcare. En S. McNamee, M. M. Gergen, C. Camargo-Borges, & E. F. Rasera (Eds.), *The SAGE handbook of social constructionist practice* (pp. 497-506). Sage.
- Morales, E. (2009) Participación en el trabajo: Reflexiones sobre la experiencia puertorriqueña durante las últimas tres décadas. En Miranda, D., Nina, R., & Ortiz, B. (Eds.), *Temas de la psicología* (pp. 91-119). Publicaciones Puertorriqueñas.
- Santiago Estrada, S. (2017) Las alianzas entre organizaciones sin fines de lucro como escenario de investigación y consultoría dialógica para la psicología organizacional. En Friedman Schnitman, D. (Ed.) *Diálogos para la transformación: Desarrollo de proyectos e investigación generativa orientados a la construcción de futuros en Iberoamérica*. Volumen 3. (pp. 43-58) Taos Institute Publications/Worldshare Books.
- Schwartz, R. (2017). *The skilled facilitator* (third edition). John Wiley & Sons.
- Sibbet, D. & Wendling G. (2018). *Visual consulting*. John Wiley & Sons.

Villar, E., Villar-Guhl, C.F., & Bustos, J. (2017) En casa de herrero ... azadón de hierro: Prácticas constructoras sociales en un contexto académico- organizacional en E. F. Rasera, K. Taverniers, & O. Vilches-Alvarez (Eds.), *Construccionismo social en acción: prácticas inspiradoras en diferentes contextos* (pp. 95-112). Taos Institute Publications/Worldshare books.

Trosten-Bloom, A. & Lewis, B.E. (2020). Large scale appreciative inquiry: new futures through shared conversations. En S. McNamee, M. M. Gergen, C. Camargo-Borges, & E. F. Rasera, E. F. (Eds.), *The SAGE handbook of social constructionist practice* (pp. 279-288). Sage.

Westmark, T., Offenbergl, & Nissen D. (2011) The complexity of listening – listening for complexity: Narrative consultancy work in organizations. *Explorations: an E-Journal of Narrative Practice*. recuperado el 11 de septiembre de <http://www.dulwichcentre.com.au/explorations-2011-1-westmark-offenbergl-en.pdf>

Zandee, D. (2020). Zooming in on the micro-dynamics of social innovation; enabling novelty through relational constructionist practice. En McNamee, S., Gergen, M. M., Camargo-Borges, C., & Rasera, E. F. (Eds.), *The SAGE handbook of social constructionist practice* (pp. 289-297). Sage.

Referencias electrónicas sobre intervenciones avanzadas en las organizaciones:

Gemba Academy (2019, Octubre 23) *Gemba Walk: Where the Real Work Happens*. [Video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=-2hSveoJbxc>

Quality & Equality (2020, Agosto 17) *What lies beneath – A human systems perspective with Barry Oshry* [Video].

YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=TGF4dBzZ2Fc&list=PLWzAZt2B1HN-XIGQphNLUo7hgeKl0qv1&index=24&t=257s>

Quality & Equality (2020, Junio 11) *Leading through crisis with Appreciative Inquiry: A conversation with David*

Shaked. [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=bnqgd_-WGU

Quality & Equality (2020, Mayo 26) *Generative change and leadership: A conversation with Gervaise Bushe*.

[Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=bt0AXKHisc>

Quality & Equality (2020, Mayo 13) *The History of Groups and Large Group Intervention: A Conversation with*

Barbara Bunker. [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=9bqUaU503fw>

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **TED Talks.** Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychologyhttps://www.simplypsychology.org/>.
- **Human Psychology Courses.** Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)**
<https://iaapsy.org/meetings/apaw/>
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of IAAP at the United Nations**
<https://iaapsy.org/iaap-and-the-united-nations/reports-meetings-events/>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management’s SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology’s SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología* (APA). Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la

UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>).

- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.
- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además “muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica”. También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección electrónica: <http://www.refseek.com/>
- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilingüe de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.
- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.
- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.
- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Prácticum Avanzado en Psicología de las Organizaciones
CODIFICACIÓN	:	PSIC 8XXX
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	Este curso requiere un total de 120 horas de práctica en una organización en el semestre y 15 horas semestrales (una hora de reunión semanal) con el(la) profesor(a). 3 créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	PSIC 6XXX Prácticum en Psicología del Trabajo
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>En esta práctica avanzada en la Psicología de las organizaciones al nivel doctoral, el estudiantado dedica 120 horas durante el semestre a trabajo práctico en una organización. Los estudiantes aplicarán los conceptos y técnicas de la psicología de las organizaciones a proyectos avanzados en las organizaciones. Los proyectos de esta práctica avanzada representarán un nivel de complejidad consistente con el nivel doctoral en el cual los estudiantes podrán aplicar conocimientos de cursos doctorales del área de énfasis. Los estudiantes se reúnen durante una hora semanal con el profesor/a supervisor/a para discutir los retos de los proyectos y consultar sobre referencias a estudios. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.</p>		

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Explicar la aplicación de las teorías de la psicología de las organizaciones al escenario de práctica del nivel doctoral, llevando a cabo una revisión de la literatura sobre el tema del proyecto de práctica.
- Realizar un análisis de necesidades y planificación de la intervención de un proyecto mayor de cambio en algún sistema relacionado a la psicología de las organizaciones o de desarrollo y cambio organizacional del nivel doctoral.
- Diseñar junto al cliente un plan de acción para su proyecto de práctica de acuerdo con los estándares establecidos en la profesión que sea aprobado por la organización en la cual desarrolla su práctica, quién deberá asegurar que la complejidad de los proyectos de la práctica avanzada del nivel doctoral sea de un nivel de complejidad mayor a las prácticas previas.
- Aplicar conocimientos aprendidos al nivel doctoral y desarrollar sus competencias en el área de la psicología de las organizaciones en organizaciones de Puerto Rico al proyecto de práctica del nivel doctoral.
- Completar 120 horas de práctica en la organización que funge como centro de práctica que deberán ser certificadas por el (la) supervisor(a) de práctica.
- Recibir una evaluación satisfactoria de la organización que funge como centro de práctica utilizando el formulario de evaluación correspondiente.
- Completar 15 horas de reuniones semestrales (una hora semanal durante el semestre) de supervisión directa con el (la) profesor(a) para dialogar sobre el contenido y proceso del proyecto de práctica.
- Realizar una presentación oral a la organización cliente y al (a la) profesor(a) sobre la experiencia práctica para el cliente y la universidad y los resultados de esa experiencia.
- Redactar un informe escrito y en una presentación oral la experiencia práctica/teórica para el cliente y la universidad y los resultados de esa experiencia.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

No tiene.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del Tiempo		
	Presencial	Híbrido	En línea
Sesión 1: Introducción al Curso. Discusión del Prontuario.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 2: Unidad I. Fase I. revisión de Literatura relacionada al tema del proyecto. Evaluación Fase I: Entrega de resúmenes de artículos para la revisión de literatura o de documentos.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 3: Unidad II. Plan de Trabajo para la Práctica. Fase II. Planificación de las actividades de práctica.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial)	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea)

<p>Evaluación Fase II: Entrega de Plan de Trabajo para la Práctica.</p>	<p>Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 4: Unidad III. Desarrollo del Proyecto de Práctica. Fase III. Desarrollo de herramientas, cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 5: Continuación de la Unidad III. Desarrollo del Proyecto de Práctica. Fase III. Desarrollo de herramientas, cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 6: Continuación de la Unidad III. Desarrollo del Proyecto de Práctica. Fase III. Desarrollo de herramientas, cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>

<p>Sesión 7: Continuación de la Unidad III. Desarrollo del Proyecto de Práctica. Fase III. Desarrollo de herramientas, cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 8: Continuación de la Unidad III. Desarrollo del Proyecto de Práctica. Fase III. Desarrollo de herramientas, cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.</p> <p>Evaluación Fase III: Entrega de Cuestionarios o Materiales del Proyecto de Práctica.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 9: Continuación de la Unidad III. Fase IV. Administración de cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 10: Continuación de la Unidad III. Fase IV. Administración de cuestionarios, entrevistas, materiales</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea)</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea)</p>

didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.	Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 11: Continuación de la Unidad III. Fase IV. Administración de cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto. Evaluación Fase IV. Evidencia de realización de actividades de la Fase 4.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 12: Unidad III. Fase V. Codificación y análisis de los datos y/o de los resultados y logros del proyecto. Evaluación Fase V. Entrega de los resultados o logros del proyecto.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 13 Unidad IV. Documentación y Presentación. Fase VI. Informe: Redacción del informe de los resultados. Preparación del informe de los resultados y preparación de la presentación oral y en power point.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 14 Continuación de la	Reunión con profesor(a) :supervisor(a):	Reunión con profesor(a) :supervisor(a):	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea)

Unidad IV. Documentación y Presentación. Fase VI. Informe: Redacción del informe de los resultados. Preparación del informe de los resultados y preparación de la presentación oral y en Power Point.	1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 15. Unidad IV. Fase VII. Presentación al cliente de los resultados y logros del proyecto. Evaluación: Presentación Oral del Proyecto de Práctica y Entrega del Informe Final de Práctica.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Total de horas contacto	15 horas de reuniones de supervisión y 120 horas de práctica.	45 horas contacto (27 horas o 60% presencial y 18 horas o 40% en línea	45 horas contacto en línea
ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES			
Presencial	Híbrido	En línea	
<ul style="list-style-type: none"> Proyecto(s) de Práctica de 120 horas que cada estudiante desarrolla para el Centro de Práctica. Reuniones de una hora semanal con el 	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto(s) de Práctica de 120 horas que cada estudiante desarrolla para el Centro de Práctica. Reuniones presenciales y 	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto(s) de Práctica de 120 horas que cada estudiante desarrolla para el Centro de Práctica. Reuniones virtuales sincrónicas de una 	

<p>profesor/a sobre el proyecto de práctica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discusión de literatura o lecturas relacionadas al proyecto de práctica. • Presentación de Estudiante sobre el Proyecto de Práctica • Mentoría a Estudiantes durante la duración del Proyecto de Práctica. • Uso de la tecnología de computadoras tanto como medio de comunicación como herramientas para construir conocimiento (mediante el correo electrónico, las plataformas electrónicas, bibliotecas virtuales, bancos de datos, etc.). 	<p>virtuales de una hora semanal con el profesor/a sobre el proyecto de práctica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discusión de literatura o lecturas relacionadas al proyecto de práctica. • Presentación de Estudiante sobre el Proyecto de Práctica • Mentoría a Estudiantes durante la duración del Proyecto de Práctica. • Uso de la tecnología de computadoras tanto como medio de comunicación como herramientas para construir conocimiento (mediante el correo electrónico, las plataformas electrónicas, bibliotecas virtuales, bancos de datos, etc.). 	<p>hora semanal con el profesor/a sobre el proyecto de práctica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discusión de literatura o lecturas relacionadas al proyecto de práctica. • Presentación de Estudiante sobre el Proyecto de Práctica • Mentoría a Estudiantes durante la duración del Proyecto de Práctica. • Uso de la tecnología de computadoras tanto como medio de comunicación como herramientas para construir conocimiento (mediante el correo electrónico, las plataformas electrónicas, bibliotecas virtuales, bancos de datos, etc.).
--	---	--

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:			
Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante
TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:			
Presencial	Híbrido	En línea	
Asistencia y Participación a Reuniones de Supervisión de una hora semanal con el (la) Profesor(a) Supervisor(a)..10%	Asistencia y Participación a Reuniones presenciales y/o virtuales de Supervisión de una hora semanal con el (la) Profesor(a) Supervisor(a)..10%	Asistencia y Participación a Reuniones virtuales de Supervisión de una hora semanal con el (la) Profesor(a) Supervisor(a)..10%	
Desempeño en la Práctica y Cumplimiento de Horas (120 horas).....55%	Desempeño en la Práctica y Cumplimiento de Horas (120 horas).....55%	Desempeño en la Práctica y Cumplimiento de Horas (120 horas).....55%	
Presentación Oral.....15%	Presentación Oral.....15%	Presentación Oral.....15%	
Escrito Final.....20%	Escrito Final.....20%	Escrito Final.....20%	
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%	

--	--	--

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y a distancia deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.**

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a

hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

Connel, J. (2021). *Consulting to technical leaders, teams, and organizations: Building leadership in STEM environments*. American Psychological Association.

London, M., & Diamante, T. (2018). *Learning interventions for consultants: Building the talent that drives business*. American Psychological Association.

Lowman, R. L. (2016). *An introduction to consulting psychology: Working with individuals, groups, and organizations*. American Psychological Association.

Lowman, R. L. & Cooper, S. E. (2017). *The ethical practice of consulting psychology*. American Psychological Association.

Moret, L. B., & Greene, C. H. (2019). *Consulting psychology in national security organizations*. American Psychological Association.

Stroh, L. K. (2019). *The basic principles of effective consulting* (2nd ed.). Routledge.

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **Understanding Key Psychology Experiments With Simple Psychology.** Dirección electrónica: <https://www.simplypsychology.org/>.

- **TED Talks.** Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología.
Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychology><https://www.simplypsychology.org/>.
- **Human Psychology Courses.** Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso.
Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)**
<https://iaapsy.org/meetings/apaw/>
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of IAAP at the United Nations**
<https://iaapsy.org/iaap-and-the-united-nations/reports-meetings-events/>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management’s SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology’s SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología* (APA). Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica:

<https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>).

- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.
- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además “muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica”. También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección electrónica: <http://www.refseek.com/>
- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilinguaje de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.
- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.
- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **SciELO (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.
- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.

Prontuario Máster de este curso desarrollado por: Laura Galarza, Ph.D., septiembre 2021

Plantilla del Prontuario preparada por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz, DAA



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Prácticum Avanzado en Psicología del Trabajo
CODIFICACIÓN	:	PSIC 8XXX
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	Este curso requiere un total de 120 horas de práctica en una organización en el semestre y 15 horas semestrales (una hora de reunión semanal) con el(la) profesor(a). 3 créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	PSIC 6201 Prácticum en Psicología del Trabajo
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>En esta práctica avanzada en la Psicología del Trabajo al nivel doctoral, el estudiantado dedica 120 horas durante el semestre a trabajo práctico en una organización. Los estudiantes aplicarán los conceptos y técnicas de la psicología del trabajo a proyectos avanzados en las organizaciones. Los proyectos de esta práctica avanzada representarán un nivel de complejidad consistente con el nivel doctoral en el cual los estudiantes podrán aplicar conocimientos de cursos doctorales del área de énfasis. Los estudiantes se reúnen durante una hora semanal con el profesor/a supervisor/a para discutir los retos de los proyectos y consultar sobre referencias a estudios. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.</p>		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		

- Explicar la aplicación de las teorías de la psicología del trabajo al escenario de práctica del nivel doctoral, llevando a cabo una revisión de la literatura sobre el tema del proyecto de práctica.
- Realizar un análisis de necesidades y planificación de la intervención de un proyecto mayor de cambio en algún sistema relacionado a la psicología del trabajo o de desarrollo y cambio organizacional del nivel doctoral.
- Diseñar junto al cliente un plan de acción para su proyecto de práctica de acuerdo con los estándares establecidos en la profesión que sea aprobado por la organización en la cual desarrolla su práctica, quién deberá asegurar que la complejidad de los proyectos de la práctica avanzada del nivel doctoral sea de un nivel de complejidad mayor a las prácticas previas.
- Aplicar conocimientos aprendidos al nivel doctoral y desarrollar sus competencias en el área de la psicología del trabajo y de los recursos humanos en organizaciones de Puerto Rico al proyecto de práctica del nivel doctoral.
- Completar 120 horas de práctica en la organización que funge como centro de práctica que deberán ser certificadas por el (la) supervisor(a) de práctica.
- Recibir una evaluación satisfactoria de la organización que funge como centro de práctica utilizando el formulario de evaluación correspondiente.
- Completar 15 horas de reuniones semestrales (una hora semanal durante el semestre) de supervisión directa con el (la) profesor(a) para dialogar sobre el contenido y proceso del proyecto de práctica.
- Realizar una presentación oral a la organización cliente y al (a la) profesor(a) sobre la experiencia práctica para el cliente y la universidad y los resultados de esa experiencia.
- Redactar un informe escrito y en una presentación oral la experiencia práctica/teórica para el cliente y la universidad y los resultados de esa experiencia.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

No tiene.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del Tiempo		
	Presencial	Híbrido	En línea
Sesión 1: Introducción al Curso. Discusión del Prontuario.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 2: Unidad I. Fase I. revisión de Literatura relacionada al tema del proyecto. Evaluación Fase I: Entrega de resúmenes de artículos para la revisión de literatura o de documentos.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 3: Unidad II. Plan de Trabajo para la Práctica. Fase II. Planificación de las actividades de práctica. Evaluación Fase II: Entrega de Plan de Trabajo para la Práctica.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas

	semanales: 8 horas	semanales: 8 horas	
Sesión 4: Unidad III. Desarrollo del Proyecto de Práctica. Fase III. Desarrollo de herramientas, cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 5: Continuación de la Unidad III. Desarrollo del Proyecto de Práctica. Fase III. Desarrollo de herramientas, cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 6: Continuación de la Unidad III. Desarrollo del Proyecto de Práctica. Fase III. Desarrollo de herramientas, cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 7: Continuación de la Unidad III. Desarrollo del Proyecto	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora

de Práctica. Fase III. Desarrollo de herramientas, cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.	1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	(en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 8: Continuación de la Unidad III. Desarrollo del Proyecto de Práctica. Fase III. Desarrollo de herramientas, cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto. Evaluación Fase III: Entrega de Cuestionarios o Materiales del Proyecto de Práctica.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 9: Continuación de la Unidad III. Fase IV. Administración de cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 10: Continuación de la Unidad III. Fase IV. Administración de cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas

	semanales: 8 horas		
<p>Sesión 11: Continuación de la Unidad III. Fase IV. Administración de cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.</p> <p>Evaluación Fase IV. Evidencia de realización de actividades de la Fase 4.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 12: Unidad III. Fase V. Codificación y análisis de los datos y/o de los resultados y logros del proyecto.</p> <p>Evaluación Fase V. Entrega de los resultados o logros del proyecto.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 13 Unidad IV. Documentación y Presentación. Fase VI. Informe: Redacción del informe de los resultados. Preparación del informe de los resultados y preparación de la presentación oral y en power point.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 14 Continuación de la Unidad IV. Documentación y Presentación. Fase VI. Informe: Redacción del informe de los resultados. Preparación del informe de</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>

los resultados y preparación de la presentación oral y en Power Point.	práctica semanales: 8 horas	semanales: 8 horas	
Sesión 15. Unidad IV. Fase VII. Presentación al cliente de los resultados y logros del proyecto. Evaluación: Presentación Oral del Proyecto de Práctica y Entrega del Informe Final de Práctica.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Total de horas contacto	15 horas de reuniones de supervisión y 120 horas de práctica.	45 horas contacto (27 horas o 60% presencial y 18 horas o 40% en línea)	45 horas contacto en línea

ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES

Presencial	Híbrido	En línea
<ul style="list-style-type: none"> Proyecto(s) de Práctica de 120 horas que cada estudiante desarrolla para el Centro de Práctica. Reuniones de una hora semanal con el profesor/a sobre el proyecto de práctica. 	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto(s) de Práctica de 120 horas que cada estudiante desarrolla para el Centro de Práctica. Reuniones presenciales y virtuales de una hora semanal con el 	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto(s) de Práctica de 120 horas que cada estudiante desarrolla para el Centro de Práctica. Reuniones virtuales sincrónicas de una hora semanal con el profesor/a sobre

<ul style="list-style-type: none"> • Discusión de literatura o lecturas relacionadas al proyecto de práctica. • Presentación de Estudiante sobre el Proyecto de Práctica • Mentoría a Estudiantes durante la duración del Proyecto de Práctica. • Uso de la tecnología de computadoras tanto como medio de comunicación como herramientas para construir conocimiento (mediante el correo electrónico, las plataformas electrónicas, bibliotecas virtuales, bancos de datos, etc.). 	<p>profesor/a sobre el proyecto de práctica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discusión de literatura o lecturas relacionadas al proyecto de práctica. • Presentación de Estudiante sobre el Proyecto de Práctica • Mentoría a Estudiantes durante la duración del Proyecto de Práctica. • Uso de la tecnología de computadoras tanto como medio de comunicación como herramientas para construir conocimiento (mediante el correo electrónico, las plataformas electrónicas, bibliotecas virtuales, bancos de datos, etc.). 	<p>el proyecto de práctica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discusión de literatura o lecturas relacionadas al proyecto de práctica. • Presentación de Estudiante sobre el Proyecto de Práctica • Mentoría a Estudiantes durante la duración del Proyecto de Práctica. • Uso de la tecnología de computadoras tanto como medio de comunicación como herramientas para construir conocimiento (mediante el correo electrónico, las plataformas electrónicas, bibliotecas virtuales, bancos de datos, etc.).
---	--	---

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:			
Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante
TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:			
Presencial	Híbrido	En línea	
Asistencia y Participación a Reuniones de Supervisión de una hora semanal con el (la) Profesor(a) Supervisor(a)..10%	Asistencia y Participación a Reuniones presenciales y/o virtuales de Supervisión de una hora semanal con el (la) Profesor(a) Supervisor(a)..10%	Asistencia y Participación a Reuniones virtuales de Supervisión de una hora semanal con el (la) Profesor(a) Supervisor(a)..10%	
Desempeño en la Práctica y Cumplimiento de Horas (120 horas).....55%	Desempeño en la Práctica y Cumplimiento de Horas (120 horas).....55%	Desempeño en la Práctica y Cumplimiento de Horas (120 horas).....55%	
Presentación Oral.....15%	Presentación Oral.....15%	Presentación Oral.....15%	
Escrito Final.....20%	Escrito Final.....20%	Escrito Final.....20%	
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%	

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que "la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta". Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y a distancia deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.**

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

"La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de

Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

Connel, J. (2021). *Consulting to technical leaders, teams, and organizations: Building leadership in STEM environments*. American Psychological Association.

London, M., & Diamante, T. (2018). *Learning interventions for consultants: Building the talent that drives business*. American Psychological Association.

Lowman, R. L. (2016). *An introduction to consulting psychology: Working with individuals, groups, and organizations*. American Psychological Association.

Lowman, R. L. & Cooper, S. E. (2017). *The ethical practice of consulting psychology*. American Psychological Association.

Moret, L. B., & Greene, C. H. (2019). *Consulting psychology in national security organizations*. American Psychological Association.

Stroh, L. K. (2019). *The basic principles of effective consulting* (2nd ed.). Routledge.

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **Understanding Key Psychology Experiments With Simple Psychology.** Dirección electrónica: <https://www.simplypsychology.org/>.

- **TED Talks.** Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología.
Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychology><https://www.simplypsychology.org/>.
- **Human Psychology Courses.** Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso.
Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)**
<https://iaapsy.org/meetings/apaw/>
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of IAAP at the United Nations**
<https://iaapsy.org/iaap-and-the-united-nations/reports-meetings-events/>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management’s SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology’s SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología* (APA).
Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica:

<https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>).

- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.
- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además “muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica”. También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección electrónica: <http://www.refseek.com/>
- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilinguaje de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.
- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.
- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **SciELO (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.
- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.

Prontuario Máster de este curso desarrollado por: Laura Galarza, Ph.D., septiembre 2021

Plantilla del Prontuario preparada por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz, DAA



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Psicología del Trabajo en Ambientes Extremos y el Espacio
CODIFICACIÓN	:	PSIC 8XXX
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	N/A
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>Este curso examina la investigación y aplicación operacional en la psicología del trabajo en ambientes extremos y el espacio. Se discuten los factores que afectan el desempeño humano en ambientes extremos y en misiones espaciales. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.</p>		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
<ul style="list-style-type: none">• Identificar las temáticas principales de la psicología del trabajo en ambientes extremos y el espacio.• Contrastar los diversos marcos teóricos y conceptuales sobre la psicología del trabajo en ambientes extremos y el espacio.		

- Realizar un proyecto grupal de investigación sobre el tema de la psicología del trabajo en ambientes extremos y el espacio.
- Analizar críticamente una muestra de estudios de la literatura científica y operacional de la psicología del trabajo en ambientes extremos y el espacio.
- Evaluar los casos o estudios operacionales que se presenten en el curso mediante un trabajo reflexivo.
- Hacer recomendaciones relacionadas a los casos o estudios operacionales de la psicología del trabajo en ambientes extremos y el espacio en el tema asignado a cada estudiante.
- Presentar sobre la teoría, la investigación y la práctica de un tema asignado a cada estudiante sobre la psicología del trabajo en ambientes extremos y el espacio.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

No tiene.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del tiempo		
	Presencial	Híbrido	En línea
Discusión del Prontuario. Tema 1. Introducción al Curso, Introducción a la psicología del trabajo en ambientes extremos y el espacio y los retos físicos del trabajo en el espacio y en ambientes extremos.	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 2 Investigaciones en Psicología del Trabajo en el espacio. Consideraciones éticas sobre la investigación y la práctica de la psicología en ambientes extremos y el espacio	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 3. Análisis de puesto y métodos de validación alternativos en ambientes extremos.	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)

Tema 4. Selección psicológica para ambientes extremos y el espacio. Evaluación: Entrega de Análisis de estudios operacionales	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 5. Adiestramiento para expediciones en ambientes extremos	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 6. Adiestramiento y desarrollo de equipos para expediciones y trabajos en ambientes extremos Evaluación: Presentación individual del tema asignado a cada estudiante (en la fecha que corresponda al tema asignado).	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 7. Adaptaciones de salud conductual y medidas de mitigación para ambientes extremos y el espacio para trabajadores y equipos de trabajo	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 8. Apoyo psicológico operacional para astronautas y trabajadores en ambientes extremos	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 9. Auto-manejo, el trabajo y el manejo de tareas en ambientes extremos y el espacio	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 10. El trabajo en equipo y las destrezas de vida grupal, y el manejo de multi-equipos (multi-team) en ambientes extremos y el espacio.	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Tema 11: Factores humanos y el diseño para vuelos espaciales y ambientes extremos	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Tema 12: Salud conductual y desempeño para misiones largas en ambientes extremos y el espacio.	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)

Tema 13. La psicología espacial desde la perspectiva de la NASA y la Agencia Espacial Canadiense	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Tema 14: La psicología espacial desde la perspectiva de la Agencia Espacial Rusa, japonesa y Europea	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Tema 15A Contribuciones puertorriqueñas a la Psicología del Trabajo en Ambientes Extremos y el Espacio. Tema 15B El futuro de la psicología del trabajo en ambientes extremos y el espacio: investigación y aplicación operacional Evaluación: Trabajo reflexivo y de Análisis Crítico de lecturas asignadas	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Evaluaciones Finales (Semana de Exámenes Finales): Presentación de Proyecto Grupal			
Total de horas contacto (excluye los trabajos finales)	45 horas contacto de clase presencial	45 horas contacto (40% o 18 horas de las clases online y 60% o 27 horas presenciales)	45 horas contacto on-line (al menos 60% de las sesiones se ofrecerán de forma sincrónica)
ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES:			
Presencial	Híbrido	En línea	
<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas • Reuniones sincrónicas 	

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:			
Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante
TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:			
Presencial	Híbrido	En línea	
Asistencia y Participación.....10%	Asistencia y Participación presencial, sincrónica y asincrónica.....10%	Asistencia y Participación sincrónica y asincrónica.....10%	
Análisis de estudios operacionales..... 25%	Análisis de estudios operacionales..... 25%	Análisis de estudios operacionales.....25%	
Presentaciones orales.....25%	Presentaciones orales.....25%	Presentaciones orales virtuales.....25%	
Trabajos reflexivos y de análisis crítico.....15%	Trabajos reflexivos y de análisis crítico.....15%	Trabajos reflexivos y de análisis crítico.....15%	
Proyecto grupal de investigación aplicada.....25%	Proyecto grupal de investigación aplicada.....25%	Proyecto grupal de investigación aplicada.....25%	
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%	
ACOMODO RAZONABLE:			
<p>Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le</p>			

gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que "la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta". Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y en línea deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.**

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

"La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja".

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

- Croitoru, N., Bisbey, T. M., & Salas, E. (2020). Team training for long-duration space exploration: A look ahead at the coming challenges. In L. Blackwell Landon, K. J. Slack, & E. Salas. (Eds.). *Psychology and human performance in space programs: Extreme application* (Vol. 2, pp. 81-100). Taylor & Francis
- Dempsey, D. L., & Barshi, I. (2020). Applying research-based training principles: Toward crew-centered, mission-oriented space flight training. In L. Blackwell Landon, K. J. Slack, & E. Salas. (Eds.). *Psychology and human performance in space programs: Extreme application* (Vol. 2, pp. 63-80). Taylor & Francis.
- Diaz Granados, D., Wildman, J. L., Curtis, M. T. (2020). Extremely stressed and extremely bored: Team self-maintenance in long-duration space exploration. In L. Blackwell Landon, K. J. Slack, & E. Salas. (Eds.). *Psychology and human performance in space programs: Extreme application* (Vol. 2, pp. 155-178). Taylor & Francis.
- Fischer, U. & Mosier, K. (2020). Mitigating the impact of communication delay. In L. Blackwell Landon, K. J. Slack, & E. Salas. (Eds.). *Psychology and human performance in space programs: Extreme application* (Vol. 2, pp. 101 -114). Taylor & Francis.
- Flynn, C. F. (2020). Behavioral health and performance for long-duration missions. In L. Blackwell Landon, K. J. Slack, & E. Salas. (Eds.). *Psychology and human performance in space programs: Extreme application* (Vol. 2, pp. 235-252). Taylor & Francis.
- Galarza, L., Steinke, J. A., & Barrett, J. D. (2020). Out of this world jobs: Alternative work analysis and validation methods in extreme environments. In L. Blackwell Landon, K. J. Slack, & E. Salas. (Eds.). *Psychology and human performance in space programs: Extreme application* (Vol. 2, pp. 35-62). Taylor & Francis
- Gushin, V., Shved, D., Vinokhodova, A., Bubeev, Y., & Schastlivtceva, Yusupova, D. A., Karpova, O. & Chekalina, A. (2020). Russian psychological support, monitoring, and inflight studies. In L. Blackwell Landon, K. J. Slack, & E. Salas. (Eds.). *Psychology and human performance in space programs: Extreme application* (Vol. 2, pp. 280-300). Taylor & Francis.

Holden, K., Vos, G., & Marquez, J. J. (2020). The human factors of design for spaceflight. In L. Blackwell Landon, K. J. Slack, & E. Salas. (Eds.). *Psychology and human performance in space programs: Extreme application* (Vol. 2, pp. 205-224). Taylor & Francis.

Hughlett, J. L., Turner, E. T., Slack, K. J., & Sipes, W. E. (2020). Space flight operational psychological support for astronauts and their families. In L. Blackwell Landon, K. J. Slack, & E. Salas. (Eds.). *Psychology and human performance in space programs: Extreme application* (Vol. 2, pp. 133-154). Taylor & Francis.

Inoue, N. (2020). Astronaut selection at JAXA – from the BHP perspective. In L. Blackwell Landon, K. J. Slack, & E. Salas. (Eds.). *Psychology and human performance in space programs: Extreme application* (Vol. 2, pp. 267-278). Taylor & Francis.

Mesmer-Magnus, J., Lungeanu, A., Harris, A., Niler, A., DeChurch, L. A., & Contractor, N. (2020). Working in space: Managing transitions between tasks. In L. Blackwell Landon, K. J. Slack, & E. Salas. (Eds.). *Psychology and human performance in space programs: Extreme application* (Vol. 2, pp. 179-204). Taylor & Francis.

Pryor, K., Haimann, C., & Dunleavy, E. (2020). Ethical considerations associated with exploration and analog environment research. In L. Blackwell Landon, K. J. Slack, & E. Salas. (Eds.). *Psychology and human performance in space programs: Extreme application* (Vol. 2, pp. 1-16). Taylor & Francis.

Schmidt, L. L., & Spychalski, A. C. (2020). Psychological selection for extreme environments. In L. Blackwell Landon, K. J. Slack, & E. Salas. (Eds.). *Psychology and human performance in space programs: Extreme application* (Vol. 2, pp. 17-34). Taylor & Francis.

Sipes, W. E., Slack, K. J., & Beven, G. E. (2020). Behavioral health adaptation in ICE environments: Process and countermeasures for NASA astronauts. In L. Blackwell Landon, K. J. Slack, & E. Salas. (Eds.). *Psychology and human performance in space programs: Extreme application* (Vol. 2, pp. 115-132). Taylor & Francis.

Tomi, L., & Lange, M. (2020). The Canadian Space Agency and human behavior and performance in space: Historical overview. In L. Blackwell Landon, K. J. Slack, & E. Salas. (Eds.) *Psychology and human performance in space programs: Extreme application* (Vol. 2, pp. 253-266). Taylor & Francis.

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **Understanding Key Psychology Experiments With Simple Psychology.** Dirección electrónica: <https://www.simplypsychology.org/>.

- **TED Talks.** Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychology><https://www.simplypsychology.org/>. Dirección electrónica específica sobre temas de aprendizaje humano: <https://www.ted.com/search?q=learning>.
- **Human Psychology Courses.** Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **National Aeronautics and Space Administration (NASA) Human Behavior and Performance**
https://www.nasa.gov/exploration/humanresearch/elements/research_info_element-bhp.html.
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management's SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology's SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología* (APA). Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica:

<https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>).

- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.
- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además “muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica”. También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes o investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección electrónica: <http://www.refseek.com/>
- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilinguaje de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.
- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en Internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.
- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.
- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>. nalizar críticamente diversos aspectos de la teoría, la investigación y la práctica de la sobre la psicología del trabajo en ambientes extremos y el espacio.

Prontuario Máster de este curso desarrollado por: Laura Galarza, Ph.D., septiembre 2021

Original preparado por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Psicología Internacional del Trabajo y de las Organizaciones
CODIFICACIÓN	:	PSIC 8XXX
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	N/A
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>Este curso examina el desarrollo, investigaciones y práctica internacional de la psicología del trabajo y de las organizaciones. El curso discute la diversidad global en la investigación y práctica de la disciplina. El curso discute las diferencias en la disciplina entre Norteamérica, Latinoamérica, Europa, Oriente Medio, Asia, África y Oceanía. Se realizará un estudio comparativo de prácticas internacionales de la psicología del trabajo y de las organizaciones. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.</p>		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
<ul style="list-style-type: none">• Conocer las temáticas principales de la psicología internacional del trabajo y de las organizaciones.• Contrastar los diversos marcos teóricos y conceptuales de la psicología internacional del trabajo y de las organizaciones.		

- Realizar un proyecto grupal de investigación aplicada sobre el tema de la psicología internacional del trabajo y de las organizaciones examinando las diferencias entre países o regiones en la investigación y práctica profesional de la PITORH.
- Analizar críticamente una muestra de estudios de la literatura científica y profesional de la psicología internacional del trabajo y de las organizaciones.
- Evaluar estudios de caso sobre la aplicación de la psicología del trabajo y de las organizaciones en diversas regiones del mundo que se presenten en el curso mediante un trabajo reflexivo.
- Hacer recomendaciones relacionadas a los casos o estudios operacionales de la psicología internacional del trabajo y de las organizaciones.
- Presentar sobre la teoría, la investigación y la práctica de un tema asignado a cada estudiante sobre la psicología internacional del trabajo y de las organizaciones.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

No tiene.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del tiempo		
	Presencial	Híbrido	En línea
Tema 1. Introducción al Curso, Introducción a la PTO Internacional. Discusión del Prontuario.	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 2 Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (PTO) en Norteamérica.	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 3. PTO en Europa. Evaluación: Presentaciones Individuales del Tema Asignado a cada estudiante (en la fecha en la que corresponda al tema asignado)	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)

Tema 4. PTO en Asia.	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 5. PTO en el Medio Oriente.	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 6. PTO en Oceanía.	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 7. PTO en África.	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 8. PTO en Latinoamérica	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 9. Aspectos Legales y Estándares Profesionales de la PTO en Norteamérica.	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 10. Aspectos Legales y Estándares Profesionales de la PTO en Europa.	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Tema 11: Aspectos Investigativos, Legales y Estándares Profesionales de la PTO en Latinoamérica	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Tema 12: Aspectos Investigativos, Legales y Estándares Profesionales de la PTO en Asia.	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Tema 13. Aspectos Investigativos, Legales y Estándares Profesionales de la PTO en el Medio Oriente y África	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Tema 14: Aspectos Investigativos, Legales y Estándares Profesionales de la PTO en Oceanía.	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Evaluación: Análisis de Casos y Trabajo Reflexivo			
Tema 15. Futuro de la PITORH y Controversias.	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Evaluación: Presentación del Proyecto Grupal de Investigación Aplicada Y Entrega del Informe del Proyecto Grupal de Investigación Aplicada.			
Total de horas contacto (excluye los trabajos finales)	45 horas contacto de	45 horas contacto (40% o 18 horas de las clases	45 horas contacto on-line

	clase presencial	online y 60% o 27 horas presenciales)	(al menos 60% de las sesiones se ofrecerán de forma sincrónica)
--	-------------------------	---------------------------------------	---

ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES:

Presencial	Híbrido	En línea
<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas • Reuniones sincrónicas

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrido	En línea
Asistencia y Participación en clase10%	Asistencia y Participación en clase10%	Asistencia y Participación en clase y en foros electrónicos.....10%
Análisis de casos..... 25%	Análisis de casos..... 25%	Análisis de casos..... 25%
Presentaciones orales.....25%	Presentaciones orales.....25%	Presentaciones orales.....25%
Trabajos reflexivos.....15%	Trabajos reflexivos.....15%	Trabajos reflexivos.....15%

Proyectos grupales de investigación.....25%	Proyectos grupales de investigación.....25%	Proyectos grupales de investigación.....25%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y en línea deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.**

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir

ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

Bayazit, M., Türetgen, I. O., Sinangil, H. K. (2018). Industrial, work, and organizational psychology in the Middle East. In Ones, D. S. Anderson, N. Sinangil, H. K., & V. Viswesvaran (Eds.). *The Sage handbook of industrial, work, and organizational psychology: Managerial psychology and organizational approaches* (2nd ed., Vol. 3, pp. 128-148). Sage.

<http://dx.doi.org/10.4135/9781473914964>

Chuang, A., Wang, A., & Hsu, R. S. & Lee, Y. (2018). Industrial, work, and organizational psychology in the in Asia. In Ones, D. S. Anderson, N. Sinangil, H. K., & V. Viswesvaran (Eds.). *The Sage handbook of industrial, work, and organizational psychology: Managerial psychology and organizational approaches* (2nd ed., Vol. 3, pp. 91-109). Sage.

<http://dx.doi.org/10.4135/9781473914964>

De Kock, F. S. (2018). Industrial, work, and organizational psychology in Africa. In Ones, D. S. Anderson, N. Sinangil, H. K., & V. Viswesvaran (Eds.). *The Sage handbook of industrial, work, and organizational psychology: Managerial psychology and organizational approaches* (2nd ed., Vol. 3, pp. 110-127). Sage.

<http://dx.doi.org/10.4135/9781473914964>

Feitosa, J., Salas, E., & Borges-Andrade, J. E. (2018). Industrial, work, and organizational psychology in Latin America. In Ones, D. S. Anderson, N. Sinangil, H. K., & V. Viswesvaran (Eds.). *The Sage handbook of industrial, work, and organizational psychology: Managerial psychology and organizational approaches* (2nd ed., Vol. 3, pp. 149-158). Sage.

<http://dx.doi.org/10.4135/9781473914964>

Hesketh, B., Neal, A., & Griffin, B. (2018). Industrial, work, and organizational psychology in Australia and New Zealand. In Ones, D. S. Anderson, N. Sinangil, H. K., & V. Viswesvaran (Eds.). *The Sage handbook of industrial, work, and organizational psychology: Managerial psychology and*

organizational approaches (2nd ed., Vol. 3, pp. 76-90). Sage.
<http://dx.doi.org/10.4135/9781473914964>

Roe, R. A. (2018). Industrial, work, and organizational psychology in Europe. In Ones, D. S. Anderson, N. Sinangil, H. K., & V. Viswesvaran (Eds.). *The Sage handbook of industrial, work, and organizational psychology: Managerial psychology and organizational approaches* (2nd ed., Vol. 3, pp. 46-75). Sage. <http://dx.doi.org/10.4135/9781473914964>

Zickar, M. J., & Austin, J. T. (2018). History of Industrial, work, and organizational psychology in North America. In Ones, D. S. Anderson, N. Sinangil, H. K., & V. Viswesvaran (Eds.). *The Sage handbook of industrial, work, and organizational psychology: Managerial psychology and organizational approaches* (2nd ed., Vol. 3, pp. 3-36). Sage.
<http://dx.doi.org/10.4135/9781473914964>

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **Understanding Key Psychology Experiments With Simple Psychology.** Dirección electrónica: <https://www.simplypsychology.org/>.
- **TED Talks.** Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychology><https://www.simplypsychology.org/>. Dirección electrónica específica sobre temas de aprendizaje humano: <https://www.ted.com/search?q=learning>.
- **Human Psychology Courses.** Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)**
<https://iaapsy.org/meetings/apaw/>
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of IAAP at the United Nations**
<https://iaapsy.org/iaap-and-the-united-nations/reports-meetings-events/>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management's SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>

- **Society for Industrial and Organizational Psychology's SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología (APA)*. Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.
- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además "muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica". También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web,

libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección electrónica: <http://www.refseek.com/>

- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilingüaje de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.
- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.
- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones

e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.

- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.

Prontuario Máster de este curso desarrollado por: Laura Galarza, Ph.D., septiembre 2021

Original preparado por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz

DAA



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Psicología de los Factores Humanos en el Trabajo
CODIFICACIÓN	:	PSIC 8XXX
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	N/A
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>Este curso examina la investigación, teoría y aspectos prácticos de la Psicología de los Factores Humanos en el Trabajo. Énfasis en la discusión de la literatura científica y aplicada a los temas fundamentales de la psicología de los factores humanos en el contexto del trabajo y de las organizaciones. Se incluyen temas tales como la consideración e impacto de la conducta y las capacidades humanas en el desarrollo y la facilidad de uso (<i>usability</i>) de un sistema, producto o máquina o robot, las teorías de la interacción humano-computadora y humano-máquina y humano-robots de los sistemas interactivos por seres humanos en las organizaciones con énfasis en los trabajadores. Se discute el impacto y el rol de la psicología de los factores humanos en el proceso de desarrollo, mejoramiento y uso de productos, sistemas, equipos y máquinas para complementar las capacidades humanas y maximizar el desempeño y la seguridad en contextos laborales en los cuales los humanos laboren con máquinas, tecnologías, tecnologías de punta y robots. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.</p>		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
<ul style="list-style-type: none">• Conocer las temáticas principales de la psicología de los factores humanos en el trabajo y las organizaciones.		

- Contrastar los diversos marcos teóricos y conceptuales de la psicología de los factores humanos en el trabajo y las organizaciones.
- Realizar un proyecto grupal de investigación aplicada sobre el tema de la psicología de los factores humanos en el trabajo y las organizaciones.
- Analizar críticamente una muestra de estudios de la literatura científica y operacional de la psicología de los factores humanos en el trabajo y las organizaciones.
- Evaluar los casos o estudios operacionales que se presenten en el curso mediante un trabajo reflexivo.
- Hacer recomendaciones relacionadas a los casos o estudios operacionales de la psicología de los factores humanos en el trabajo en el tema asignado a cada estudiante.
- Presentar sobre la teoría, la investigación y la práctica de un tema asignado a cada estudiante sobre la psicología de los factores humanos en el trabajo.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

Bridger, R. (2017). *Introduction to human factors and ergonomics* (4th Ed.). Taylor & Francis.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del tiempo		
	Presencial	Híbrido	En línea
Discusión del Prontuario. Tema 1. Introducción al Curso, Introducción e Historia de la Psicología de los Factores Humanos en el contexto del Trabajo y de las Organizaciones	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 2. Antropometría, Biomecánica, Destrezas Motoras y el Diseño de las Facilidades y del Ambiente de Trabajo	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)

Tema 3. Aspectos ergonómicos en la Psicología de los Factores Humanos en el Trabajo	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 4. Métodos de Investigación y Evaluación de los Factores Humanos, de la facilidad de uso (<i>usability</i>) y del diseño centrado en el usuario (<i>user-centered design</i>) Evaluación: Análisis de Estudios Operacionales	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 5. Modelaje del Desempeño Humano, Evaluación de Riesgo y Diseño de Tareas	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 6. Capacidad de Trabajo, Estrés, Fatiga y Recuperación Evaluación: Presentaciones individuales del tema asignado a cada estudiante (en la fecha que corresponda a cada tema)	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 7. Demandas Laborales, Salud y Bienestar del Trabajo	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 8. Impacto del Diseño del Ambiente en los Trabajadores	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 9. Procesos cognitivos, carga mental (mental workload) y errores humanos en el trabajo. Subtemas: Atención, Memoria, Multi-tarea, Toma de Decisiones en el Trabajo	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 10. Interacción Humano-Máquina, Humano-Robot y Humano-Inteligencia Artificial en el Trabajo	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Tema 11. Interacción Humano-Máquina y Humano Robots para Aparatos Interactivos, el Internet y Tecnologías de Punta	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Tema 12. La Psicología de los Factores Humanos, los Accidentes y la Gestión de la Seguridad.	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)

Evaluación: Entrega de trabajo reflexivo y de análisis crítico de las lecturas asignadas.			
Tema 13. Factores Humanos y el Diseño para Vuelos Espaciales y Ambientes Extremos	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Tema 14. Contribuciones de la Psicología de los Factores Humanos al Diseño, Estabilidad y Sostenibilidad de Sistemas en Industrias Tecnológicas y de Manufactura. Estándares de los Factores Humanos.	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Tema 15. Investigaciones y Tendencias Futuras en la Psicología de los Factores Humanos	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Evaluaciones Finales (Semana de exámenes finales): Presentación final sobre Proyecto Grupal de Investigación Aplicada o Aplicación. Entrega de informe del Proyecto Final.			
Total de horas contacto (excluye los trabajos finales)	45 horas contacto de clase presencial	45 horas contacto (40% o 18 horas de las clases online y 60% o 27 horas presenciales)	45 horas contacto on-line (al menos 60% de las sesiones se ofrecerán de forma sincrónica)

ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES:

Presencial	Híbrido	En línea
<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales

	<ul style="list-style-type: none"> • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Videoconferencias asincrónicas • Reuniones sincrónicas
--	--	---

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrido	En línea
Asistencia y Participación.....10%	Asistencia y Participación presencial, sincrónica y asincrónica.....10%	Asistencia y Participación sincrónica y asincrónica.....10%
Análisis de estudios operacionales..... 25%	Análisis de estudios operacionales..... 25%	Análisis de estudios operacionales.....25%
Presentaciones orales.....25%	Presentaciones orales.....25%	Presentaciones orales virtuales.....25%
Trabajo reflexivo y de análisis crítico.....15%	Trabajo reflexivo y de análisis crítico.....15%	Trabajo reflexivo y de análisis crítico.....15%
Proyecto grupal de investigación aplicada.....25%	Proyecto grupal de investigación aplicada.....25%	Proyecto grupal de investigación aplicada.....25%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las

recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y en línea deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.**

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

Bridger, R. (2017). *Introduction to human factors and ergonomics* (4th Ed.). Taylor & Francis.

Holden, K., Vos, G., & Marquez, J. J. (2020). The human factors of design for spaceflight. In L. Blackwell Landon, K. J. Slack, & E. Salas. (Eds.). *Psychology and human performance in space programs: Extreme application* (Vol. 2, pp. 205-224). Taylor & Francis.

Martinussen, M., & Hunter, D. R. (2017). *Aviation psychology and human factors* (2nd ed.). Taylor & Francis.

Salvendy, G. & Karwowski, W. (Eds.) (2020). *Handbook of human factors and ergonomics* (5th ed.). Wyle.

Stone, N. J., Chaparro, A., Keebler, J. R., Chaparro, B. S., & McConnell, D. S. (2017). *Introduction to human factors: Applying psychology to design*. Taylor & Francis.

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **Understanding Key Psychology Experiments With Simple Psychology.** Dirección electrónica: <https://www.simplypsychology.org/>.
- **TED Talks.** Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychologyhttps://www.simplypsychology.org/>. Dirección electrónica específica sobre temas de aprendizaje humano: <https://www.ted.com/search?q=learning>.
- **Human Psychology Courses.** Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **Human Factors and Ergonomics Society Resources** <https://www.hfes.org/Resources/Education-Resources>

- **National Aeronautics and Space Administration (NASA) Human Behavior and Performance**
https://www.nasa.gov/exploration/humanresearch/elements/research_info_element-bhp.html.
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management's SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology's SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsycInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología* (APA). Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección

electrónica: <http://scholar.google.com/>.

- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además “muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica”. También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección electrónica: <http://www.refseek.com/>
- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilinguaje de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.
- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y

actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.

- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.
- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.

Prontuario Máster de este curso desarrollado por: Laura Galarza, Ph.D., septiembre 2021

Original preparado por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz
DAA



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Psicología Positiva Aplicada en las Organizaciones
CODIFICACIÓN	:	PSIC 8xxx
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	N/A
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>Este curso está centrado en conocer los lineamientos teóricos, críticos, investigativos y prácticos de la Psicología Positiva en el contexto laboral. En la primera parte del curso, se busca conocer las bases de la Psicología Positiva, particularmente desde el contexto laboral. En la segunda parte del curso se discuten los diversos acercamientos (ej. emociones positivas, resiliencia, <i>engagement</i>, entre otros) e intervenciones individuales y organizacionales que se pueden poner en práctica en los contextos de trabajo. Observaremos la utilidad y efectividad de intervenciones desarrolladas desde la Psicología Positiva. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.</p>		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
<ul style="list-style-type: none">• Comprender y debatir los fundamentos teóricos y los supuestos que subyacen al desarrollo de la Psicología Positiva en general y su aplicación en las organizaciones.• Aplicar diferentes modelos teóricos de la Psicología Positiva Organizacional a problemáticas relevantes en las organizaciones.• Comprender diversas intervenciones desarrolladas desde la Psicología Positiva y su aplicación en las organizaciones.		

- Analizar críticamente las diversas intervenciones desarrolladas desde la psicología positiva y su aplicación a las organizaciones.
- Diseñar una propuesta de investigación y/o de intervención con un enfoque basado en la psicología positiva organizacional.
- Presentar sobre la propuesta de intervención o sobre un tema asignado de la psicología positiva organizacional.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

Oades, L. G., Steger, M. F., Delle Fave, A., & Passmore, J. (Eds.) (2016). *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*. John Wiley & Sons Ltd.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

Tema	Distribución del tiempo		
	Presencial	Híbrido	En línea
I. Introducción a la Psicología Positiva	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
II. Psicología Positiva en las organizaciones	3 horas	3 horas (a distancia)	3 horas
III. Críticas a la Psicología Positiva y a la Psicología Positiva aplicada a las organizaciones	3 horas	3 horas (3 a distancia)	3 horas
IV. Marcos teóricos dentro de la Psicología Positiva en las organizaciones	6 horas	6 horas (3 a distancia y 3 presencial)	6 horas
V. Actualidades en la Psicología Positiva en las organizaciones <ul style="list-style-type: none"> • Emociones Positivas • Compasión, gratitud y relaciones interpersonales positivas • Significado y propósito en el trabajo 	21 horas	21 horas (15 a distancia y 6 presencial)	21 horas

<ul style="list-style-type: none"> • Capital Psicológico • <i>Flow</i> • <i>Engagement</i> • <i>Job crafting</i> 			
VI. Intervenciones en Psicología Positiva en las Organizaciones	6 horas	6 horas (3 a distancia y 3 presencial)	6 horas
VII. Evaluación final	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Total de horas contacto	45 horas	45 horas (18 presenciales = 40% y 27 horas a distancia = 60%)	45 horas

ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES:

Presencial	Híbrido	En línea
<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Discusión de lecturas de libros, artículos, etc. • Trabajos en grupo relacionados a los temas del curso • Tareas individuales prácticas • Actividades de avalúo • Presentaciones orales por parte del profesor y estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo relacionados a los temas del curso • Tareas individuales prácticas • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales por parte del profesor y estudiantes • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Videoconferencias asincrónicas • Reuniones sincrónicas • Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo relacionados a los temas del curso • Tareas individuales prácticas • Actividades de avalúo • Actividades prácticas

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:		
Presencial	Híbrido	En línea
Participación en las discusiones de la clase..... 10%	Participación en las discusiones de la clase (presencial y en línea)..... 10%	Participación en las discusiones de la clase sincrónicas o de actividades asincrónicas..... 10%
Presentaciones orales.....25%	Presentaciones orales (presencial y en línea).....25%	Presentaciones orales (sincrónicas).....25%
Trabajos reflexivos.....15%	Trabajos reflexivos.....15%	Trabajos reflexivos.....15%
Proyecto de investigación que derive de un tema de la Psicología Positiva Aplicada a las Organizaciones.....50%	Proyecto de investigación que derive de un tema de la Psicología Positiva Aplicada a las Organizaciones.....50%	Proyecto de investigación que derive de un tema de la Psicología Positiva Aplicada a las Organizaciones.....50%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%
ACOMODO RAZONABLE:		
<p>Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.</p>		
INTEGRIDAD ACADÉMICA		
<p>La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que "la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de</p>		

un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta". Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y en línea deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.**

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

"La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja".

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

La calificación final se obtendrá utilizando la siguiente escala:

100 - 90	%	A
89 - 80	%	B
79 - 70	%	C
69 - 60	%	D
59 - 0	%	F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases abrupta, el profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso. Utilizando los recursos electrónicos institucionales (Moodle, Microsoft Teams, Zoom, etc.) que estén disponible y faciliten que se imparta el curso atendiendo las necesidades de los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F., & Mhatre, K.H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors and performance. *Human Resources Development Quarterly*, 22, 127-152.

Bakker, A.B. (Ed.) (2013). *Advances in positive organizational psychology*. Emerald Publishing.

- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107-115.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo? *Ciencia Trabajo*, 13(41), 135-142.
- Caza, B. B. & Caza, A. (2008). Positive organizational scholarship: A critical theory approach. *Journal of Management Inquiry*, 7(1), 21-33.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*. Advance online publication.
- Demerouti, E., Peeters M., & van den Heuvel, M. (2019). Job crafting interventions: Do they work and why? In L. Z. Van Zyl & S. Rothmann (Eds.) *Positive psychological intervention design and protocols for multi-cultural contexts*. Springer.
- Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2020). Positive emotions at work. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 451-477.
- Dutton, J. E., Workman, K. M. & Hardin, A. E. (2014). Compassion at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 277-304.
- Fernández Ríos, L. & Vilariño, M. (2016). Mitos de la psicología positiva: Maniobras engañosas y pseudociencia. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 134-142.
- Fredrickson, B. L. (2003). Positive emotions and upward spirals in organizational settings. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship* (pp. 163-175). Berrett-Koehler Publishers.
- Gagné, M. Vansteenkiste, M. (2013). Self-determination theory's contribution to positive organizational psychology. In A.B. Bakker (Ed.), *Advances in Positive Organizational Psychology* (Vol. 1; pp. 61-82). Bingley.
- Ghielen, S. T., van Woerkom, M., Meyers, M. C. (2017). Promoting positive outcomes through strengths interventions: A literature review. *The Journal of Positive Psychology*, 13(6), 573-585.
- Golden-Biddle, K., & Dutton, J., (2012). *Using a positive lens to explore social change and organizations: Building a theoretical and research foundation*. Taylor and Francis Group-Routledge.
- Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66, 23-41.
- Jørgensen, I.S., & Nafstad, H.E. (2004). Positive Psychology: Historical, Philosophical, and

Epistemological Perspectives. In A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive Psychology in Practice* (pp. 15-34). Wiley.

Lewis, S. (2011). *Positive psychology at work: How positive leadership and appreciate inquiry create inspiring organizations*. John Wiley & Sons Ltd.

Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik B. J., Duffy R. D., & Steger M. F. (2018). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>

Meneghel, I., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2013). El camino de la resiliencia organizacional – Una revisión teórica. *Aloma: Revista de Psicología, Ciències de l'Educació i de l'Esport*, 31(2), 13-24.

Nielsen, K., & Cleal, B. (2010). Predicting flow at work: Investigating the activities and job characteristics that predict flow states at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 180-190.

Oades, L. G., Steger, M. F., Delle Fave, A., & Passmore, J. (Eds.) (2016). *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*. John Wiley & Sons Ltd.

Pérez-Álvarez, M. (2012). La psicología positiva: magia simpática. *Papeles del Psicólogo*, 33(3), 183-201.

Piña López, J.A. (2014). La psicología positiva: ¿Ciencia y práctica de la psicología? *Papeles del Psicólogo*, 35(2), 144-158.

Rodríguez-Montalbán, R., Sánchez-Cardona, I., & Martínez-Lugo, M. (2015). Análisis de las propiedades psicométricas del Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 14(1), 1-28.

Sánchez-Cardona, I., Vera, M., & Marrero-Centeno, J. (2021). Job resources and employees' intention to stay: The mediating role of meaningful work and work engagement. *Journal of Management & Organization*, 1-17. doi:10.1017/jmo.2021.10

Sánchez-Cardona I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalban, R., & Marrero-Centeno, J. (2019). When job does not fit: The moderating role of job crating and meaningful work in the relationship of overqualification and job boredom. *Journal of Career Assessment*. <https://doi.org/10.1177/1069072719857174>.

Salanova Soria, M., & Llorens Gumbau, S. (2016). Hacia una psicología positiva aplicada. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 161-164.

Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184.

- Salanova Soria, M., & López-Safra, E. (2011). Introducción: Psicología Social y Psicología Positiva. *Revista de Psicología Social, 26*(3), 339-343.
- Salanova Soria, M., Rodríguez-Sánchez, A. M., Schaufeli W. B., & Cifre, E. (2014). Flowing Together: A Longitudinal Study of Collective Efficacy and Collective Flow Among Workgroups, *The Journal of Psychology, 148*(4), 435-455.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An Introduction. *American Psychologist, 55*, 5-14.
- Schaufeli, W.B. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. Routledge.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). *Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*. Thousand Oaks, United States: SAGE.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning. In Linley, P. A., Harrington, S., & Page, N. (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp.131-142). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Vacharkulksemsuck, T., & Fredrickson, B.L. (2013). Looking back and glimpsing forward: The Broaden-and-Build Theory of positive emotions as applied to organizations. In A.B. Bakker (Ed.), *Advances in Positive Organizational Psychology* (Vol. 1; pp. 45-60). Bingley, UK: Emerald.
- Van de Broeck, A., Van Ruysseveldt, J., Vanbelle, E., & De Witte, H. (2013). The Job Demand-Resource Model: Overview and suggestions for future research. In A.B. Bakker (Ed.), *Advances in Positive Organizational Psychology* (Vol. 1; pp. 83-106). Emerald.
- Van Zyl, L.E., Efendic, E., Rothmann, S., Shankland, R. (2019). Best-Practice Guidelines for Positive Psychological Intervention Research Design. In: Van Zyl L., Rothmann Sr. S. (eds) *Positive Psychological Intervention Design and Protocols for Multi-Cultural Contexts*. Springer, Cham.
- Vázquez, C. (2013). La psicología positiva y sus enemigos: una réplica en base a la evidencia empírica. *Papeles del Psicólogo, 34*(2), 91-115.
- Wrzesniewski, A., Berg, J., & Dutton, J. (2010). Turn the job you have into the job you want. *Harvard Business Review, 114*-117.
- Wrzesniewski, A. and J. Dutton. (2001). Crafting a Job: Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review, 26*(2), 179-201.
- Zito M., Cortese, C. G., & Colombo, L. (2019). The Role of Resources and Flow at Work in Well-Being. *Journal Indexing and Metrics, 2*-12.

Referencias electrónicas:

- [Google Drive](#). Plataforma que integra diversos servicios que van desde: (a) correo electrónico, (b) desarrollo y edición de documentos en línea, (c) videoconferencias, (d) entre otros.
- [Quizlet](#). Tiene multiple funciones, entre ellas permite desarrollar pruebas interactiva.
- [Screencast o'matic](#). Te permite generar videos sobre el monitor de tu pantalla, lo que facilita la grabación de presentaciones o otros recursos para las clases.

Portales electrónicos con información relevante para el curso:

- [Center for Positive Organizations](#). Centro de Psicología Positiva que contiene información relacionada al tema del curso.
- [Positive Psychology Center](#). Centro de Psicología Positiva que contiene información relacionada al tema del curso.
- [WorkLife with Adam Grant \(podcast\)](#). Es un podcast dirigido por psicólogo organizacional en el cual se discuten temas asociados al curso.

Recursos electrónicos adicionales:

- **TED Talks**. Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychology><https://www.simplypsychology.org/>.
- **Human Psychology Courses**. Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)**
<https://iaapsy.org/meetings/apaw/>
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of IAAP at the United Nations**
<https://iaapsy.org/iaap-and-the-united-nations/reports-meetings-events/>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management's SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>

- **Society for Industrial and Organizational Psychology's SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología (APA)*. Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.
- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además "muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica". También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección

electrónica: <http://www.refseek.com/>

- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilinguaje de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.
- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.
- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones

e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.

- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.

Prontuario Máster para este curso preparado por Jesús Marrero Centeno, Ph.D., septiembre 2021

Original preparado por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz

DAA



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Psicología de la Salud Ocupacional Avanzada
CODIFICACIÓN	:	PSIC 8XXX
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / 3 créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	PSIC 6205 o su equivalente
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>El curso Psicología y Salud Ocupacional Avanzada discute a mayor profundidad la literatura de investigaciones nacionales e internacionales sobre la psicología de la salud ocupacional con énfasis en la salud, seguridad y bienestar de la fuerza trabajadora. El curso discute la literatura científica internacional reciente sobre temas tales como: las organizaciones psicológicamente saludables, el balance familia-trabajo, el síndrome de quemazón laboral, el efecto de derrame, salud y productividad, estrés y salud, violencia en el trabajo, aspectos fisiológicos en la enfermedad, seguridad y accidentes, e intervenciones avanzadas en el trabajo. Como parte de las actividades del curso los estudiantes realizarán un proyecto grupal de investigación sobre la psicología de la salud ocupacional y desarrollarán una intervención grupal aplicada y en una organización como una contribución a la organización y la calidad de vida de sus integrantes. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.</p>		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
<ul style="list-style-type: none">• Conocer las temáticas principales, origen, evolución, áreas de acción y alternativas de intervención de la psicología de la salud ocupacional y tendencias recientes.		

- Identificar las condiciones prevalentes en los lugares del trabajo en los Estados Unidos y en Puerto Rico, así como en otros países del mundo y los riesgos a los que se expone el ser humano en los lugares de trabajo y la naturaleza de este impacto, así como algunos factores mediadores y sus consecuencias.
- Contrastar los diversos marcos teóricos y conceptuales de la psicología de la salud ocupacional.
- Contrastar las estrategias y técnicas de intervenciones organizacionales e individuales para atender los distintos retos de la psicología de la salud ocupacional trabajadas en el curso.
- Realizar un proyecto grupal de investigación aplicada sobre un tema de la psicología de la salud ocupacional.
- Realizar un proyecto grupal de intervención organizacional sobre un tema de la psicología de la salud ocupacional.
- Analizar críticamente una muestra de estudios de la literatura científica y profesional de la psicología de la salud ocupacional.
- Evaluar estudios de caso sobre la aplicación de intervenciones organizacionales de la psicología de la salud ocupacional avanzada que se presenten en el curso mediante un trabajo reflexivo.
- Presentar sobre la teoría, la investigación y la práctica de un tema asignado a cada estudiante de psicología de la salud ocupacional.

LIBROS DE TEXTO:

Cunningham, C. J. L., & Black, K. J. (2021). *Essentials of occupational health psychology*. Routledge.

BOSQUEJO DE TEMAS Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO PARA CADA MODALIDAD:

Tema

Distribución del tiempo

	Presencial	Híbrida	En línea
Tema 1. Introducción al Curso y Concepto de la Psicología de la Salud Ocupacional.	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas
Tema 2. Historia de la Psicología de la Salud Ocupacional	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas
Tema 3. Modelos de Estrés en el Trabajo Evaluación: Análisis de Caso	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
Tema 4. Estrés Laboral, Burnout y el Job-Demand-Resource Model	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
Tema 5. Interacción Vida-Trabajo, Interacción Familia-Trabajo Evaluación: Presentaciones Individuales sobre Tema Asignado (en la fecha del tema asignado a cada estudiante)	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
Tema 6: Conductas Contraproducentes, Acoso y Violencia en el Trabajo	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
Tema 7: Seguridad y Clima de Seguridad en el Trabajo	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas

Tema 8: Factores Individuales y Sociales de la Salud y Seguridad Laboral	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas
Tema 9: Salud Mental en el Trabajo y Demandas Psicológicas del Trabajo y Clima de Seguridad Psicosocial	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Tema 10: Intervenciones de PSO, de Clima de Seguridad y la Evaluación de su Efectividad	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Tema 11: Intervenciones e Intervenciones Avanzadas para el Estrés, la Salud Mental, los Programas de Asistencia al Empleado y la Evaluación de su Efectividad	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Tema 12: Introducción a la Psicología Positiva y al Bienestar Ocupacional	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Tema 13: El capital psicológico (HERO: esperanza, auto-eficacia, resiliencia, optimismo) y consecuencias positivas (engagement, la satisfacción y la felicidad, el civismo organizacional)	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Tema 14: Impacto Global de la PSO, Investigaciones actuales y Futuro de la PSO. Subtemas: PSO Internacional y	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas

PSO desde la perspectiva Europea			
VII. Tema 15: Evaluación: Presentaciones Finales Proyectos Grupales de Investigación Aplicada o Proyectos Aplicados de Psicología y Salud Ocupacional	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Evaluación en Semana de Exámenes Finales: Entrega de Monografía sobre tema asignado.			
Total de horas contacto	45 horas	45 horas (27 horas presenciales = 60% y 18 horas a distancia = 40%)	45 horas

ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES:

Presencial	Híbrido	En línea
<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo 	<ul style="list-style-type: none"> • Videoconferencias Sincrónicas • Videoconferencias asincrónicas • Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo

	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales
--	--	--

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrido	En línea
Asistencia y Participación en clase y en actividades presenciales del curso.....10%	Asistencia y Participación en actividades presenciales y virtuales sincrónicas y asincrónicas... 10%	Participación en actividades y videoconferencias virtuales sincrónicas y asincrónicas.... 10%
Análisis de casos o de situaciones relacionadas al tema del curso.....10%	Análisis de casos o de situaciones relacionadas al tema del curso.....10%	Análisis de casos o de situaciones relacionadas al tema del curso.....10%
Tareas Individuales de Proyecto de Aplicación o de Investigación Aplicada al Tema Contemporáneo..... 20%	Tareas Individuales de Proyecto de Aplicación o de Investigación Aplicada al Tema Contemporáneo.....20%	Tareas Individuales de Proyecto de Aplicación o de Investigación Aplicada al Tema Contemporáneo..... 20%

Presentación Oral Individual sobre el tema asignado.....20%	Presentación Oral Individual sobre el tema asignado.....20%	Presentación Oral Individual sobre el tema asignado.....20%
Proyecto Grupal de Aplicación o de Investigación Aplicada al Tema Contemporáneo.....20%	Proyecto Grupal de Aplicación o de Investigación Aplicada al Tema Contemporáneo.....20%	Proyecto Grupal de Aplicación o de Investigación Aplicada al Tema Contemporáneo.....20%
Monografía, o Escrito (que incluya componentes de revisión de literatura y análisis crítico o reflexión sobre el tema asignado a cada estudiante)20%	Monografía, o Escrito (que incluya componentes de revisión de literatura y análisis crítico o reflexión sobre el tema asignado a cada estudiante)20%	Monografía, o Escrito (que incluya componentes de revisión de literatura y análisis crítico o reflexión sobre el tema asignado a cada estudiante).....20%
• Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para iniciar los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o

examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta". Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente.

Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y a distancia deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

"La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja".

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

Alimujiang, A., Wiensch, A., Boss, J., Fleischer, N. L., Mondul, A. M., McLean, K., Mukherjee, B., & Pearce, C. L. (2019). Association between life purpose and mortality among US adults older than

50 years. *JAMA Network Open*, 2(5), e194270.

<https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2019.4270>

Allan, B. (2017). Task significance and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 174–182. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.011>

Bennett, A. A., Gabriel, A. S., Calderwood, C., Dahling, J. J., & Trougakos, J. P. (2016). Better together? Examining profiles of employee recovery experiences. *Journal of Applied Psychology*, 101(12), 1635–1654. <https://doi.org/10.1037/apl0000157>

Bennett, J. B., Weaver, J., Senft, M., & Neeper, M. (2017). Creating workplace well-being. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (pp. 570–604). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch35>

Bostock, S., Crosswell, A. D., Prather, A. A., & Steptoe, A. (2019). Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 127–138. <https://doi.org/10.1037/ocp0000118>

Britt, T. W., Black, K. J., Cheung, J. H., Pury, C. L. S., & Zinzow, H. M. (2018). Unit training to increase support for military personnel with mental health problems. *Work & Stress*, 32(3), 281–296. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1445671>

Chari, R., Chang, C. C., Sauter, S. L., Petrun Sayers, E. L., Cerully, J. L., Schulte, P., Schill, A. L., & Uscher-Pines, L. (2018). Expanding the paradigm of occupational safety and health: A new framework for worker well-being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(7), 589–593. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001330>

Clarke, S., Probst, T. M., Guldenmund, F. W., & Passmore, J. (2016). *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of occupational safety and workplace health*. Wiley.

Dahl, M. S., & Pierce, L. (2020). Pay-for-performance and employee mental health: Large sample evidence using employee prescription drug usage. *Academy of Management Discoveries*, 6(1), 12–38. <https://doi.org/10.5465/amd.2018.0007>

Dicke, T., Stebner, F., Linninger, C., Kunter, M., & Leutner, D. (2018). A longitudinal study of teachers' occupational well-being: Applying the job demands-resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 262–277. <https://doi.org/10.1037/ocp0000070>

Dimoff, J. K., & Kelloway, E. K. (2019). With a little help from my boss: The impact of workplace mental health training on leader behaviors and employee resource utilization. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 4–19. <https://doi.org/10.1037/ocp0000126>

Dimoff, J. K., Kelloway, E. K., & Burnstein, M. D. (2016). Mental health awareness training (MHAT): The development and evaluation of an intervention for workplace leaders. *International Journal of Stress Management*, 23(2), 167–189. <https://doi.org/10.1037/a0039479>

- Frögéli, E., Rudman, A., & Gustavsson, P. (2019). Preventing stress-related ill health among future nurses: Effects over 3 years. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 272–286. <https://doi.org/10.1037/str0000110>
- Gerber, J. P., Wheeler, L., & Suls, J. (2018). A social comparison theory meta-analysis 60+ years on. *Psychological Bulletin*, 144(2), 177–197. <https://doi.org/10.1037/bul0000127>
- Gonzalez-Morales, M. G., Kernan, M. C., Becker, T. E., & Eisenberger, R. (2018). Defeating abusive supervision: Training supervisors to support subordinates. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 151–162. <https://doi.org/10.1037/ocp0000061>
- Hammer, L. B., Truxillo, D. M., Bodner, T., Pytlovany, A. C., & Richman, A. (2019). Exploration of the impact of organisational context on a workplace safety and health intervention. *Work & Stress*, 33(2), 192–210. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1496159>
- Harari, G. M., Lane, N. D., Wang, R., Crosier, B. S., Campbell, A. T., & Gosling, S. D. (2016). Using smartphones to collect behavioral data in psychological science: Opportunities, practical considerations, and challenges. *Perspectives on Psychological Science*, 11(6), 838–854. <https://doi.org/10.1177/1745691616650285>
- Hoy-Gerlach, J., Vincent, A., & Lory Hector, B. (2019). Emotional support animals in the United States: Emergent guidelines for mental health clinicians. *Journal of Psychosocial Rehabilitation and Mental Health*, 6(2), 199–208. <https://doi.org/10.1007/s40737-019-00146-8>
- Ingels, J. B., Walcott, R. L., Wilson, M. G., Corso, P. S., Padilla, H. M., Zuercher, H., DeJoy, D. M., & Vandenberg, R. J. (2016). A prospective programmatic cost analysis of fuel your life: A worksite translation of DPP. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(11), 1106–1112. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000868>
- Novotney, A. (2017). Research zeroes in on the costs of unhealthy workplaces. *Monitor on Psychology*, November, 68–71.
- Pindek, S., & Spector, P. E. (2016). Organizational constraints: A meta-analysis of a major stressor. *Work & Stress*, 30(1), 7–25. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1137376>
- Russo, M., Buonocore, F., Carmeli, A., & Guo, L. (2018). When family supportive supervisors meet employees' need for caring: Implications for work–family enrichment and thriving. *Journal of Management*, 44(4), 1678–1702. <https://doi.org/10.1177/0149206315618013>
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work–life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173–188. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1025424>
- Sauter, S. L., & Hurrell, J. J. (2017). Occupational health contributions to the development and promise of occupational health psychology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 251–258. <https://doi.org/10.1037/ocp0000088>

Schonfeld, I. S., & Chang, C. H. (2017). *Occupational health psychology*. Springer.

Sianoja, M., Crain, T. L., Hammer, L. B., Bodner, T., Brockwood, K. J., LoPresti, M., & Shea, S. A. (2020). The relationship between leadership support and employee sleep. *Journal of Occupational Health Psychology, 25*(3), 187–202. <https://doi.org/10.1037/ocp0000173>

Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 365–380. <https://doi.org/10.1037/ocp0000079>

Tucker, M. K., Jimmieson, N. L., & Bordia, P. (2018). Supervisor support as a double-edged sword: Supervisor emotion management accounts for the buffering and reverse-buffering effects of supervisor support. *International Journal of Stress Management, 25*(1), 14–34. <https://doi.org/10.1037/str0000046>

van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior, 100*, 164–174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.008>

Wilkinson, H., Whittington, R., Perry, L., & Eames, C. (2017). Examining the relationship between burnout and empathy in healthcare professionals: A systematic review. *Burnout Research, 6*, 18–29. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.06.003>

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **Understanding Key Psychology Experiments With Simple Psychology.** Dirección electrónica: <https://www.simplypsychology.org/>.
- **TED Talks.** Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychology><https://www.simplypsychology.org/>. Dirección electrónica específica sobre temas de aprendizaje humano: <https://www.ted.com/search?q=learning>.
- **Human Psychology Courses.** Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)** <https://iaapsy.org/meetings/apaw/>

- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of IAAP at the United Nations**
<https://iaapsy.org/iaap-and-the-united-nations/reports-meetings-events/>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management’s SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology’s SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>
- **Occupational Health Psychology – National Institutes for Occupational Safety and Health (NIOSH), Center for Disease Control.** Página de recursos informativos de la agencia NIOSH. <https://www.cdc.gov/niosh/topics/ohp/default.html>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología (APA)*. Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién

cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.

- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además “muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica”. También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección electrónica: <http://www.refseek.com/>
- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilinguaje de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.
- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas

documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.

- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.
- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.

Prontuario para este curso preparado por: Prof. Laura Galarza García, septiembre 2021

Original preparado por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz

DAA



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Transformaciones del trabajo y subjetividades en el capitalismo avanzado
CODIFICACIÓN	:	PSIC 8xxx
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	N/A
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>En el curso se analizan transformaciones del trabajo contemporáneas y las subjetividades de trabajadores en el capitalismo avanzado. La subjetividad se estudia en ámbitos de transformaciones tecnológicas posfordistas, situaciones de precariedad laboral y luchas de resistencia, en particular en Puerto Rico y Estados Unidos. Se integran perspectivas de la colonialidad del poder, la microhistoria y la teoría de la subjetividad, entre otras. Se problematiza la constitución histórica de la psicología del trabajo y de las organizaciones y se replantea su quehacer ético, académico y profesional, en contextos de transformaciones del trabajo y la crisis de los saberes. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.</p>		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
<ul style="list-style-type: none">• Analizar la crisis contemporánea económica, social y política desde una perspectiva histórica mundial.• Profundizar en la crisis de los saberes en particular de las ciencias sociales.• Sintetizar aproximaciones epistemológicas y metodológicas que incluyen la colonialidad del poder, la microhistoria y la teoría de la subjetividad.• Contrastar las transformaciones del trabajo y luchas de resistencias en varios contextos en particular en Puerto Rico y Estados Unidos.• Vincular las transformaciones del trabajo contemporáneas a la crisis del fordismo y al posfordismo.• Comprender las subjetividades de trabajadores en contextos de transformaciones posfordistas y de precariedad laboral.		

- Crear sensibilidad y responsabilidad social sobre la crisis económica y política mundial, la precariedad laboral, el desempleo y subempleo.
- Crear responsabilidad ética como psicólogo y científico social en el contexto de la crisis del sistema mundo y de las ciencias sociales.
- Replantear el quehacer de la psicología del trabajo y de las organizaciones en el contexto de las transformaciones del trabajo contemporáneas y las ciencias sociales históricas.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

No tiene.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del tiempo		
	Presencial	Híbrido	En línea
I. La perspectiva histórico mundial y el sistema mundo capitalista	12 horas	12 horas (3 presencial y 9 a distancia)	12 horas
II. El trabajo en las transformaciones posfordistas	6 horas	6 horas (3 presencial y 3 a distancia)	6 horas
III. Trabajo y subjetividad	6 horas	6 horas (3 presencial y 3 a distancia)	6 horas
IV. Puerto Rico en el posfordismo: Precariedad laboral, luchas de resistencias y movimientos laborales	6 horas	6 horas (3 presencial y 3 a distancia)	6 horas
V. Transformaciones posfordistas en Estados Unidos: Precariedad laboral, luchas de resistencias y movimientos laborales	6 horas	6 horas (6 a distancia)	6 horas
VI. Los Movimientos anti-sistémicos laborales	3 horas	3 horas (3 a distancia)	3 horas
VII. Las ciencias sociales históricas y la psicología del trabajo y de las organizaciones	3 horas	3 horas (3 presencial)	3 horas
VIII. Evaluación final	3 horas	3 horas (3 presencial)	3 horas
Total de horas contacto	45 horas	45 horas (18 presenciales = 40% y 27 horas a distancia = 60%)	45 horas

ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES:

Presencial	Híbrido	En línea
<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Lecturas asignadas • Trabajos en grupales • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Reuniones interactivas Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas • Conferencias sincrónicas

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrido	En línea
Asistencia y participación en clase presencial.....15%	Asistencia y participación en clase presencial y en línea.....15%	Asistencia y participación en clase en línea.....15%
Presentación Oral20%	Presentación Oral presencial.....20%	Presentación Oral sincrónica20%
Investigación preliminar.....10%	Investigación preliminar.....10%	Investigación preliminar.....10%
Ensayos breves15%	Ensayos breves15%	Ensayos breves15%
Ensayo final40%		

Total.....100%	Ensayo final40%	Ensayo final40%
	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y en línea deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.**

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si

un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, y F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases abrupta, el profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso. Utilizando los recursos electrónicos institucionales (Microsoft Teams, Zoom, etc.) que estén disponibles y faciliten que se imparta el curso atendiendo las necesidades de los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

Aguirre Rojas, C. A. (2003). *Immanuel Wallerstein: Crítica del sistema-mundo capitalista*. Ediciones Era.

Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Herramienta Ediciones/Taller de Estudios Laborales.

Aronowitz, S., Esposito, D., DiFazio, W., & Yard, M. (1998). The post-work manifesto. En S. Aronowitz & J. Cutler (Eds.), *Post-Work. The Wages of Cybernation*. (pp. 31-80). Routledge.

Aronowitz, S., & DiFazio, W. (2010). *The jobless future: Sci-tech and the dogma of work* (2nd ed.). University of Minnesota Press.

Aronowitz, S. (1994). *The Jobless Future: Sci-tech and the dogma of work*. University of Minnesota Press.

Aronowitz, S. (2014). *The death and life of American labor: Toward a new worker's movement*. Verso Books.

Arrighi, G., Hopkins, T., & Wallerstein, I. (1989). *Antisystemic movements*. Verso.

Arrighi, G. (2004). Hegemony and antisystemic movements. En I. Wallerstein (Ed.), *The modern world-system in the long durée* (pp. 79-105). Paradigm Publishers.

Bourdieu, P. (2012). El conflicto de las facultades. En *Homo academicus* (pp. 53-97). Siglo XXI Editores.

Bourdieu, P. (2012). Especies de capital y formas de poder. En *Homo academicus* (pp. 99-169). Siglo XXI editores.

Bieler, A., Lindberg, I. & Pillay, D. (2008). *Labour and the challenges of globalization: What prospects for transnational solidarity?* Pluto Press.

- Díaz-Juarbe, R. & García-Ramos, T. (2017). Estudios de casos sobre los sentidos subjetivos del trabajo precario en Puerto Rico. En Rentería, E. & Malvezzi, S. (Eds.), *Ejemplos de método e investigaciones sociales. Aplicaciones en psicología organizacional y del Trabajo, y en psicología social* (p.69-96). Programa Editorial de la Universidad del Valle.
- García-Ramos, T. (2002). La Psicología Industrial/Organizacional (P I/O): ¿Para qué?, o Apuntes sobre la historicidad de la P I/O para un análisis discursivo en la era postrabajo. *Revista Psychikós*, 1-28.
- García Ramos, T. (15 de julio de 2015). *Precariedad laboral y luchas de resistencias en Estados Unidos, 2009-2011*. Ponencia presentada en Congreso Interamericano de Psicología. Lima, Perú.
- García-Ramos, T., Díaz-Juarbe, R. y Santiago-Estrada, S. (2013). Historicidad crítica de la Psicología Industrial/Organizacional: Hacia una nueva Psicología del Trabajo y las Organizaciones. *Revista Psicología desde el Caribe*, 30, 1, 144-177.
- García-Ramos, T., Santiago Estrada, S. & Mesa, F. (2018). La formación en Psicología del Trabajo y las Organizaciones en Puerto Rico y América Latina. En Ortiz, L. L. (Ed.), *Afanes y trabas: Trayectos investigativos en torno al trabajo en Puerto Rico* (p. 127-165). Centro de Investigaciones Sociales, Universidad de Puerto Rico.
- González Rey, F. L. (2019). Subjectivity as a new theoretical, epistemological, and methodological pathway within cultural-historical psychology. En F. L. González Rey, A. Mitjans Martínez y D. Magalhães Goulart (Eds.), *Subjectivity within the cultural/historical approach* (pp.21-36). Springer. DOI:https://doi.org/10.1007/978-98113-3155-8_2
- González Rey, F. L. y Mitjans Martínez, A. (2019). The constructive-interpretative methodological approach: Orienting research and practice on the basis of subjectivity. En F. L. González Rey, A. Mitjans Martínez y D. Magalhães Goulart (Eds.), *Subjectivity within the cultural-historical approach* (pp.37-60). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-13-3155-8_3
- Hopkins, T. (1982). World Systems Analysis: Methodological Issues. En T. K. Hopkins & I. Wallerstein, *World Systems Analysis: Theory and Methodology* (145-158). Sage.
- Katzell, R. A. & Austin, J. T. (1992). From then to now: The Development of Industrial Organizational Psychology in the United States. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 803-835.
- Marrero-Centeno, J. & García-Ramos, T. (2018). Las consecuencias de la percepción de precariedad laboral en el bienestar subjetivo de los trabajadores en Puerto Rico. En L. L. Ortiz Negrón (Eds.), *Retos y Afanes: trayecto investigativo del Grupo de Estudios del Trabajo* (pp. 93-103). Centro de Investigaciones Sociales.
- Mayer, M. (1994). Post-Fordist City Policies. En A. Amin (Ed.), *Post-Fordism: A Reader* (pp-316-337). Blackwell.
- Peralta Gómez, M. C. (2011). Significados asociados al futuro laboral: entre la formalidad y la informalidad. *Pensamiento Psicológico*, 9, (16), 107-124.
- Quijano, A. (2000). The Coloniality of Power and Social Classification. Originally published as "Colonialidad del Poder y Clasificación Social", *Journal of World- Systems Research*. 6, 2. Special Issue: Festschrift for Immanuel Wallerstein. Part 1. 1-29.
- Rifkin, J. (1996). *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*.

Tarcher/Putman.

Rifkin, J. (2010). *La sociedad de coste marginal cero. El internet de las cosas, el procomún colaborativo y el eclipse del capitalismo*. (Trad. Genís SánchezBarberán). Paidós.

Rodríguez-Arocho, W. C. (2021). A theory of subjectivity in the context of critical currents trends in the cultural-historical approach. En D. M. Goulart et al. (eds.), *Theory of subjectivity from a cultural-historical standpoint, Perspectives in cultural-historical research* (pp. 91-103). Springer Nature Singapore Pte Ltd. https://doi.org/10.1007/978-981-16-1417-0_6

Silver, B. (2003). *forces of labor. Worker´s movement´s and globalization since 1870*. Cambridge University Press.

Tomich, D. (2008): The order of historical time: The longue dureé and micro-history. Colloquium to commemorate the 50th Anniversary of Fernand Braudel. "Histoire et sciences sociales: La longue dureé, Annales E. S. C., XIII, 4, 1958. October 24-25, 2008. Fernand Braudel Center, Binghamton University, Binghamton, NY.

Vázquez-Gascot, I. (30 de mayo de 2015). *Subjetividades emergentes y potencia de mujeres en la era del postrabajo*. Ponencia presentada en panel: Precariedad laboral en Puerto Rico: Exclusiones sociales y subjetividades emergentes. XXXIII Congress of the Latin American Studies Association, Puerto Rico.

Wallerstein, I. (1996). *Abrir las Ciencias Sociales*. Siglo XXI.

Wallerstein, I. (1991/2004). El invento de las realidades del tiempo espacio: hacia una comprensión de nuestras realidades. En *Impensar las Ciencias Sociales* (pp. 257 277). Siglo XXI.

Wallerstein, I. (1991/2004). La Revolución Francesa como un evento histórico mundial, y Crisis: la economía-mundo, los movimientos y las ideologías. En *Impensar las ciencias sociales* (pp. 7-22 y 23-38). Siglo XXI.

Wallerstein, I. (1991/2004). Llamado a un debate sobre el paradigma, y El análisis de los sistemas-mundo: La segunda fase. En *Impensar las Ciencias Sociales* (pp. 149-163 y 288-295). Siglo XXI.

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **TED Talks**. Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychologyhttps://www.simplypsychology.org/>.
- **Human Psychology Courses**. Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)**
<https://iaapsy.org/meetings/apaw/>

- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of IAAP at the United Nations**
<https://iaapsy.org/iaap-and-the-united-nations/reports-meetings-events/>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management’s SIOP-SHRM White Paper Series (Monografías sobre temas variados)**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology’s SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología* (APA). Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **Google Scholar.** Sitio que permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.
- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además “muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica”. También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de

estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica:

<http://academic.research.microsoft.com/>.

- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección electrónica: <http://www.refseek.com/>
- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilinguaje de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.
- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.
- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.

- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.
- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.
- **Decanato de Estudios Graduados e investigación:** <http://graduados.uprrp.edu/degi/index.html>
- **Centro Universitario de Servicios Psicológicos (CUSEP):** <http://cusep.uprrp.edu/>
- **Asociación de Psicología Para la Promoción de la Investigación Estudiantil (APPIE):** <http://appie08.wordpress.com/appie/>
- **Instituto de Investigación Psicológica:** <http://ipsi.wildapricot.org/>
- **Revista Psicologías:** <http://psicologias.uprrp.edu/>
-

Prontuario Máster de este curso desarrollado por: Tania García, Ph.D., octubre, 2021

Plantilla: Original preparado por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz, DAA



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Técnicas Avanzadas de Evaluación Psicológica en la Selección de Personal
CODIFICACIÓN	:	PSIC 8XXX
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	N/A
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>Discusión de una variedad de técnicas avanzadas de evaluación psicológica utilizadas en la selección de personal. El curso discutirá literatura científica actualizada sobre la selección de personal. Se trabajará en el diseño de un sistema o instrumento de selección de personal avanzado tales como el desarrollo de componentes de un <i>assessment center</i>. Los estudiantes colaborarán en un proyecto de investigación grupal sobre el tema de la selección de personal. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.</p>		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
<ul style="list-style-type: none">• Conocer las temáticas principales de las técnicas avanzadas de evaluación psicológica en la selección de personal.		

- Contrastar los diversos marcos teóricos y conceptuales de las técnicas avanzadas de evaluación psicológica en la selección de personal.
- Realizar un proyecto grupal de investigación aplicada sobre el tema de las técnicas avanzadas de evaluación psicológica en la selección de personal.
- Analizar críticamente una muestra de estudios de la literatura científica y profesional de las técnicas avanzadas de evaluación psicológica en la selección de personal.
- Evaluar estudios operacionales, estudios de caso o publicaciones sobre la aplicación de las técnicas avanzadas de evaluación psicológica en la selección de personal.
- Desarrollar un assessment center (que integra diversas técnicas de evaluación psicológica) para la selección de recursos humanos proponiendo recomendaciones concretas para su implantación en cumplimiento con las guías profesionales y psicométricas.
- Presentar sobre la teoría, la investigación y la práctica de un tema asignado a cada estudiante de las técnicas avanzadas de evaluación psicológica en la selección de personal.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

Gatewood, R. D., Feild, H. S., & Barrick, M. (2019). *Human resource selection* (9th ed.). Thomson.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del Tiempo		
	Presencial	Híbrido	En línea
Tema 1. Introducción al Curso Discusión del Prontuario.	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 2A Introducción al Desarrollo de Sistemas de Selección	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 2B Prácticas de Selección de Recursos Humanos en Puerto Rico y Estados Unidos			

<p>Tema 3A. Uso de la Información y Resultados del Análisis de Puesto (Job Analysis) y Análisis de Trabajo (Work Analysis) para el Desarrollo de Sistemas de Selección de Personal.</p> <p>Tema 3B. Modelos de Competencia y Métodos Alternos de Análisis de Puesto. El futuro del análisis de puesto y del trabajo y de su uso en la Selección de Personal y en la Planificación del Sistema de Selección</p>	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
<p>Tema 4. Medición y Características Psicométricas de los Instrumentos en la Selección de Personal</p> <p>Evaluación: Bibliografía anotada de tema asignado a cada estudiante</p>	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 5A: Consideraciones Psicométricas Avanzadas y Desarrollo de la Evidencia de Validez	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 6: Métodos Alternos para la Validación de Instrumentos. Parte 1: Validez Generalizada de las Pruebas de Selección de Personal	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
Tema 7. Métodos alternos para la Validación de los Instrumentos de Selección, Parte 2: Transportación de la Validación, Validez de Componentes del Puesto y Validez Sintética de las Pruebas de Selección de Personal	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)
<p>Tema 8: Decisiones Organizacionales de Selección de Personal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parte A: Decisiones de Selección de Personal 	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas (en línea)

<ul style="list-style-type: none"> • Parte B: Costo-Beneficio y Utilidad de los Sistemas de Selección 			
<p>Tema 9: Aspectos Legales y Estándares Profesionales de la Selección de Personal</p> <p>Tema 9A. Leyes, Guías Uniformes y Jurisprudencia Principal sobre Selección de Personal</p> <p>Tema 9B. El Psicólogo(a) Industrial como Testigo Experto en Casos Legales de Selección de Personal</p> <p>Evaluación: Examen de análisis de caso</p>	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
<p>Tema 10: Técnicas de Evaluación Psicológica en la Selección de Personal Parte I</p> <p>Evaluación: Presentaciones orales individuales de Estudiantes sobre el tema asignado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10. A. Reclutamiento de Empleados. • 10. B. Formularios de Solicitud y Pruebas de Datos Biográficos (Biodata) • 10.C. Entrevistas de Selección • 10.D. Uso de Pruebas de Personalidad en la Selección de Personal 	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
<p>Tema 11: Técnicas de Evaluación Psicológica en la Selección de Personal Parte II</p> <p>11. A. Uso de Pruebas de Habilidad en la Selección de Personal (excluyendo el tema de Habilidad Física)</p>	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)

<p>11. B. Uso de las Pruebas de Habilidad Física para la Selección de Personal</p> <p>11. C. Uso de Pruebas de Integridad y Conductas Contra-productas en la Selección</p> <p>Evaluación: Presentaciones orales individuales de Estudiantes sobre el tema asignado.</p> <p>Evaluación: Entrega de Revisión de Literatura sobre el Sub-tema asignado a cada estudiante para el Proyecto de Investigación del Curso</p>			
<p>Sesión 12: Técnicas de Evaluación Psicológica en la Selección de Personal Parte III</p> <p>12. A. Assessment Center</p> <p>12. B. Work Sample Tests</p> <p>12. C. Pruebas de Juicio Situacional</p> <p>Evaluación: Presentaciones orales individuales de Estudiantes sobre el tema asignado.</p>	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
<p>Sesión 13: Técnicas de Evaluación Psicológica en la Selección de Personal Parte III.</p> <p>13. A. Simulaciones (Cap 13)</p> <p>13. B. Simulaciones Virtuales o Tecnológicas</p> <p>13. C. Desarrollo de Sistemas para Puntuar las Simulaciones Virtuales</p> <p>Evaluación: Presentaciones orales individuales de Estudiantes sobre el</p>	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)

tema asignado.			
<p>Tema 14. A. Reacciones de Solicitantes al Sistema de Selección.</p> <p>Tema 14. B. Modelo(s) Teóricos sobre la Congruencia entre la Persona y el Ambiente Laboral: <i>Person-Environment Fit</i> y el Modelo A-S-A (<i>Attraction-Selection-Attrition Model</i>)</p> <p>Tema 14. C: Selección de Personal en Organizaciones Multinacionales y Contextos Multiculturales Evaluación: Presentaciones orales individuales de Estudiantes sobre el tema asignado.</p>	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
<p>Tema 15: Nuevas tendencias en la práctica y la investigación sobre Técnicas Psicológicas en la Selección de Personal</p> <p>15. A. Aspectos Tecnológicos en la Selección de Personal</p> <p>15. B. Investigaciones Recientes en la Selección de Personal</p> <p>15. C. Nuevas Tendencias en la Investigación y la práctica</p>	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas (en línea)
Evaluación Final (Semana de Exámenes Finales): Presentación Grupal sobre Proyecto de Assessment Center y entrega del Informe del Proyecto de Assessment Center	Evaluación Final	Evaluación Final	Evaluación Final
Total de horas contacto	45 horas contacto de	45 horas contacto (27 horas o 60%	45 horas contacto on-line (todas las horas son online

	clase presencial	presencial y 18 horas o 40% en línea)	pero al menos 60% de las sesiones se ofrecerán de forma virtual sincrónica)
--	------------------	---------------------------------------	---

ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES

Presencial	Híbrido	En línea
<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas • Reuniones sincrónicas

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrido	En línea
Asistencia y participación en clase10%	Asistencia y Participación en clase y en actividades y videoconferencias virtuales sincrónicas y asincrónicas..10%	Participación en actividades y videoconferencias virtuales sincrónicas y asincrónicas..10%
Trabajo reflexivo sobre Análisis de casos.....10%	Trabajo reflexivo sobre Análisis de casos.....10%	Trabajo reflexivo o examen sobre Análisis de casos.....10%
Presentaciones orales.....20%	Presentaciones orales.....20%	Presentaciones orales.....20%
Contribución individual al proyecto grupal de investigación.....20%	Contribución individual al proyecto grupal de investigación.....20%	Contribución individual al proyecto grupal de investigación.....20%
Contribución individual al proyecto grupal de desarrollo de assessment center demostrativo.....40%	Contribución individual al proyecto grupal de desarrollo de assessment center demostrativo.....40%	Contribución individual al proyecto grupal de desarrollo de assessment center demostrativo.....40%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas

simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta". Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y a distancia deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.**

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

"La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja".

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

Aguinis, H., Culpepper, S.A., & Pierce, C.A. (2016). Differential prediction generalization in college admissions testing. *Journal of Educational Psychology, 108*, 1045-1059.

American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association.

Culpepper, S. A., Aguinis, H., Kern, J., & Millsap, R. (2019). High-stakes testing case study: A latent variable approach for assessing measurement and prediction invariance. *Psychometrika*, 84: 285-309.

Fetzer, M., Tuzinski, K. (Eds). (2013). *Simulations for personnel selection*. Springer.

Gatewood, R.D., Feild, H.S., & Barrick, M. (2019). *Human resource selection* (9th ed.). Thomson.

Society for Industrial and Organizational Psychology. (2018). *Principles for the validation and use of personnel selection procedures* (5th ed.). American Psychological Association. <https://www.apa.org/ed/accreditation/about/policies/personnel-selection-procedures.pdf>

Van Iddekinge, C. H., Aguinis, H., Mackey, J. D., & DeOrtentiis, P. S. (2018). A meta-analysis of the interactive, additive, and relative effects of cognitive ability and motivation on performance. *Journal of Management*, 44, 249-279.

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **Understanding Key Psychology Experiments With Simple Psychology.** Dirección electrónica: <https://www.simplypsychology.org/>.
- **TED Talks.** Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychologyhttps://www.simplypsychology.org/>.
- **Human Psychology Courses.** Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)**
<https://iaapsy.org/meetings/apaw/>
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of IAAP at the United Nations**
<https://iaapsy.org/iaap-and-the-united-nations/reports-meetings-events/>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management’s SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>

- **Society for Industrial and Organizational Psychology's SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología (APA)*. Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.
- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además "muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica". También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección

electrónica: <http://www.refseek.com/>

- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilinguaje de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.
- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.
- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones

e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.

- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.

Prontuario Máster de este curso desarrollado por: Laura Galarza, Ph.D., septiembre 2021

Plantilla del Prontuario preparada por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz, DAA



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Temas Contemporáneos Avanzados en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones
CODIFICACIÓN	:	PSIC 8xxx
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	30 horas / 2 créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	N/A
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>Este curso gira alrededor de un tema contemporáneo avanzado de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. El curso discute la literatura científica y profesional del tema contemporáneo Avanzado de la PTO propuesto por el profesorado. El curso discutirá además las implicaciones teóricas, científicas, prácticas y éticas de la literatura científica y profesional para la aplicación del tema a las organizaciones de Puerto Rico, Estados Unidos y otros países. Este curso de nivel doctoral integrará la discusión de literatura científica e investigaciones de diversos diseños metodológicos sobre el tema contemporáneo escogido para el curso. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.</p>		

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Definir, explicar y analizar los conceptos principales relacionados al tema del curso propuesto por el profesor.
- Explicar y analizar modelos y aspectos teóricos relacionados al tema del curso propuesto por el profesor.
- Discutir la literatura científica e investigaciones recientes e integra a la discusión investigaciones que utilizan diseños metodológicos avanzados o complejos sobre el tema contemporáneo.
- Discutir aspectos relacionados a la aplicación práctica del tema contemporáneo en las organizaciones.
- Analizar los aspectos y estándares profesionales, éticos y reglamentarios relacionados al tema contemporáneo del curso cuando aplique
- Evaluar críticamente la literatura (incluyendo literatura que utiliza diseños metodológicos avanzados o complejos) y las aplicaciones prácticas o intervenciones relacionadas al tema del curso.
- Discutir los debates actuales, controversias, tendencias e investigación futura sobre el tema contemporáneo.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

No tiene.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO: (Ejemplo de distribución. El profesor/a proveerá el título y descripción del tema contemporáneo)

Tema

Ejemplo de Distribución del tiempo¹

¹ La distribución del tiempo puede variar dependiendo del Proyecto. Se muestra esta distribución a modo de ejemplo.

<i>Topic</i>	Presencial In-Person	Híbrido Hybrid	En línea ² On-line
<ul style="list-style-type: none"> • Discusión del Prontuario/Sílabo • Introducción al Curso y al Proyecto de Investigación. • Sesión 1 	2 horas	2 horas (presencial/ in-person)	2 horas
<ul style="list-style-type: none"> • <u>I. Aspectos Conceptuales</u>: Discusión de las definiciones de los conceptos principales relacionados al tema del curso propuesto por el profesor. • Sesiones: 2-3 	4 horas	4 horas (en línea/ on-line)	4 horas
<ul style="list-style-type: none"> • <u>II. Marcos Teóricos del Tema Contemporáneo</u>: Discusión y análisis crítico de los modelos y aspectos teóricos relacionados al tema del curso propuesto por el profesor. • Sesiones 4-5 <p>Evaluación: Examen de Análisis de Caso</p>	4 horas	4 horas (presencial/ in-person)	4 horas
<ul style="list-style-type: none"> • <u>III. Discusión de la Literatura Científica e investigaciones recientes sobre el tema contemporáneo</u>. Discusión y análisis crítico de la literatura científica e investigaciones recientes sobre el tema escogido. • Sesiones 6-7 <p>Evaluación: Entrega de Bibliografía Anotada para 10 artículos del tema asignado a cada estudiante.</p>	4 horas	4 horas (en línea/ on-line)	4 horas

² En cumplimiento con guías del Departamento de Psicología al menos 60% ó más de las sesiones en línea serán sesiones sincrónicas.

<ul style="list-style-type: none"> • <u>IV. Aplicaciones Prácticas e Intervenciones organizacionales relacionadas al tema asignado.</u> Discusión de aspectos relacionados a la aplicación práctica del tema contemporáneo en las organizaciones. Se examinarán las formas en las cuales las organizaciones contemporáneas aplican prácticas o intervenciones relacionadas al tema en Puerto Rico, Estados Unidos y otros países. • Sesiones 8-9 	4 horas	4 horas (presencial)	4 horas
<ul style="list-style-type: none"> • <u>V. Aspectos Profesionales, Sociales y Legales:</u> Discusión y análisis de los aspectos y estándares profesionales, sociales, éticos y legales relacionados al tema contemporáneo del curso. • Sesiones 10-11 	4 horas	4 horas (en línea/ on-line)	4 horas
<ul style="list-style-type: none"> • <u>VI. Análisis Crítico:</u> Discusión y análisis crítico de la literatura y las aplicaciones prácticas o intervenciones relacionadas al tema del curso. • Sesiones 12-13 	4 horas	4 horas (presencial/ in-person)	4 horas
<ul style="list-style-type: none"> • <u>VII. Debates, Controversias, Tendencias e Investigación Futura:</u> El curso discutirá los debates actuales, controversias, tendencias e investigación futura sobre el tema contemporáneo. 	4 horas	4 horas (presencial/ in-person)	4 horas

<ul style="list-style-type: none"> • <u>Evaluación: Presentaciones Orales Individuales de cada estudiante</u> • <u>Evaluación: Presentaciones de Proyectos Finales de Investigación Aplicada o Proyecto Aplicado</u> • Sesiones 14-15 			
<p>Periodo de Exámenes Finales: Evaluación Final: Entrega de Monografía sobre el Tema Asignado a cada Estudiante o sobre el Proyecto de investigación Aplicada.</p>			
<p>Total de horas contacto (Las 30 horas también se pueden distribuir en 10 sesiones de 3 horas cada una)</p>	<p>30 horas (presenciales)</p>	<p>30 horas (18 presenciales = 60% y 12 horas en línea = 40%)</p>	<p>30 horas (en línea)</p>
<p>ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES:</p>			
<p>Presencial</p>	<p>Híbrido</p>	<p>En línea</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Videoconferencias Sincrónicas • Videoconferencias asincrónicas • Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales 	

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN: Lo que se presenta a continuación es un ejemplo. Las técnicas de evaluación específicas a usarse y el % de puntos asignado a cada tarea del tema contemporáneo y se especificará en el sílabo del profesorado.

Presencial	Híbrido	En línea
Asistencia y Participación en clase y en actividades presenciales del curso.....10%	Asistencia y Participación en actividades presenciales y virtuales sincrónicas y asincrónicas..... 10%	Participación en actividades y videoconferencias virtuales sincrónicas y asincrónicas....
Análisis de casos o de situaciones relacionadas al tema del curso.....10%	Análisis de casos o de situaciones relacionadas al tema del curso.....10%	10% Análisis de casos o de situaciones relacionadas al tema del curso.....10%
Tareas Individuales de Proyecto de Aplicación o de Investigación Aplicada al Tema Contemporáneo..... 20%	Tareas Individuales de Proyecto de Aplicación o de Investigación Aplicada al Tema Contemporáneo..... 20%	Tareas Individuales de Proyecto de Aplicación o de Investigación Aplicada al Tema Contemporáneo..... 20%
Presentación Oral Individual sobre el tema asignado.....20%	Presentación Oral Individual sobre el tema asignado.....20%	Presentación Oral Individual sobre el tema asignado.....20%
Proyecto Grupal de Investigación Aplicada o proyecto de competencias en el Tema Contemporáneo.....20%	Proyecto Grupal de Aplicación o de Investigación Aplicada al Tema Contemporáneo.....20%	Proyecto Grupal de Aplicación o de Investigación Aplicada al Tema Contemporáneo.....20%

<p>Monografía, o Escrito (que incluya componentes de revisión de literatura y análisis crítico o reflexión sobre el tema asignado a cada estudiante20%</p> <p>Total.....100%</p>	<p>Monografía, o Escrito (que incluya componentes de revisión de literatura y análisis crítico o reflexión sobre el tema asignado a cada estudiante20%</p> <p>Total.....100%</p>	<p>Monografía, o Escrito (que incluya componentes de revisión de literatura y análisis crítico o reflexión sobre el tema asignado a cada estudiante.....20%</p> <p>Total.....100%</p>
---	---	--

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y en línea deberá ofrecerse**

mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA³

Aguinis, H., Ramani, R. S., Campbell, P. K., Bernal-Turnes, P., Drewry, J. M., & Edgerton, B. T. (2017). Most frequently cited sources, articles, and authors in industrial-organizational psychology textbooks: Implications for the science-practice divide, scholarly impact, and the future of the field. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 10(4), 507-557. <http://hermanaguinis.com/IOPtextbooks.pdf>

American Psychological Association. (2020). *The publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.).

³ Será responsabilidad del profesorado incluir en el Sílabo para el Tema Contemporáneo Avanzado propuesto la lista de lecturas adicionales asignadas recientes (deben incluir al menos 5 lecturas de los últimos 5 años sobre el tema contemporáneo a trabajarse en el curso). Los profesores que ofrecen cursos de código genérico como este curso enviarán un resumen y propuesta de lecturas asignadas o copia del sílabo del tema contemporáneo al Comité de Currículo del Departamento de Psicología y obtendrá su aprobación como requisito previo a que el curso se incluya en el programa del semestre correspondiente.

Daniel J. Brass, D. J., & Borgatti, S. P. (Eds.) (2019). *Social networks at work*. Routledge.

Gillespie, N., Fulmer, C. A., Lewicki, R. J. (Eds.) (2021). *Understanding trust in organizations: A multilevel perspective*. Routledge.

Gielnik, M. M., Cardon, M. S., Michael Frese, M. (2020). *The psychology of entrepreneurship: New perspectives*. Routledge.

Michael D. Mumford, M. D., & Todd, E. M. (Eds.) (2019). *Creativity and innovation in organizations*. Routledge.

Christopher D. Nye, C. D., & Rounds, J. (Eds.) (2019). *Vocational interests in the workplace: Rethinking behavior at work*. Routledge.

Ones, D. S. Anderson, N. Sinangil, H. K., & Viswesvaran, V. (Eds.) (2018). *The Sage handbook of industrial, work, and organizational psychology: Personnel psychology and employee performance (2nd ed., Vol. 1)*. Sage Publications.

Ones, D. S. Anderson, N. Sinangil, H. K., & Viswesvaran, V. (Eds.) (2018). *The Sage handbook of industrial, work, and organizational psychology: Organizational psychology (2nd ed., Vol. 2)*. Sage Publications.

Ones, D. S., Anderson, N. Sinangil, H. K., & Viswesvaran, V. (Eds) (2018). *The Sage handbook of industrial, work, and organizational psychology: Managerial psychology and organizational approaches (2nd ed., Vol. 3:)*. Sage Publications.

Oswald, F., Behrend, T. S., & Foster, L. (Eds.) (2019). *Workforce readiness and the future of work*. Routledge.

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **TED Talks.** Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychology><https://www.simplypsychology.org/>.
- **Human Psychology Courses.** Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)**
<https://iaapsy.org/meetings/apaw/>

- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of IAAP at the United Nations**
<https://iaapsy.org/iaap-and-the-united-nations/reports-meetings-events/>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management's SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology's SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología (APA)*. Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.

- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además “muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica”. También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección electrónica: <http://www.refseek.com/>
- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilinguaje de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.
- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica:

<http://dialnet.unirioja.es/>.

- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.
- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.

Prontuario Master de este curso fue desarrollado por: Prof. Laura Galarza, Ph.D., agosto 2021

Plantilla del Prontuario preparada por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz

DAA



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Trabajo en Equipos Presenciales y Virtuales
CODIFICACIÓN	:	PSIC 8XXX
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / 3 créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	N/A
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>El curso examina y analiza críticamente la teoría, investigación y práctica sobre trabajo en equipos presenciales y virtuales. El curso discute la teoría de grupos con énfasis en los grupos en las organizaciones. Los estudiantes trabajarán presentaciones individuales sobre uno de los temas del trabajo en equipos presenciales y virtuales. Los estudiantes trabajarán en equipo para desarrollar un proyecto aplicado de Adiestramiento y Desarrollo de equipos. Los estudiantes trabajarán además en un proyecto grupal de investigación sobre el trabajo en equipo. El curso discutirá los retos particulares del trabajo en equipo en contextos organizacionales presenciales y virtuales. El curso cubre temas tales como el liderazgo de equipo, el poder, la conformidad, el manejo del conflicto y la toma de decisiones en equipos. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.</p>		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
<ul style="list-style-type: none">• Discutir el tema de trabajo en equipos presenciales y virtuales desde diversos marcos teóricos y conceptuales con énfasis en los equipos pequeños en las organizaciones.		

- Conocer y analizar críticamente la literatura científica sobre los equipos trabajo presenciales y virtuales a través de un trabajo individual reflexivo.
- Realizar una presentación individual sobre un tema asignado relacionado al trabajo en equipos presenciales y virtuales que incluya literatura reciente sobre el tema asignado, análisis crítico sobre la literatura revisada sobre el tema asignado y ejemplos de intervenciones o recomendaciones relacionadas al tema asignado.
- Proponer y realizar un proyecto grupal de investigación sobre equipos de trabajo presenciales y virtuales.
- Aplicar los conceptos aprendidos en el curso mediante la realización de un proyecto aplicado de *teambuilding* o de adiestramiento y desarrollo de equipos de trabajo.
- Analizar críticamente diversos aspectos del trabajo en equipos presenciales y virtuales.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

Levi, D., & Askay, D. A. (2021). *Group dynamics for teams* (6th ed.). Sage.
<https://www.vitalsource.com/educators/products/group-dynamics-for-teams-daniel-levi-david-a-askay-v9781544309682>

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

Tema	Distribución del tiempo		
	Presencial	Híbrido	En línea
Sesión 1 Introducción al Curso. Presentación y Discusión del Prontuario y las Expectativas del Prácticum. Identificar los Equipos para el Desarrollo de Talleres de Team Building. Escogido de los temas para las presentaciones individuales.	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas

<p>Sesión 2</p> <p>UNIDAD I: Aspectos Fundamentales del Trabajo en Equipo</p> <p>Tema 1: Definiciones de Conceptos Fundamentales sobre el Trabajo en Equipo. Requisitos para el Trabajo en Equipo.</p> <p>Tema 2: Enfoques y Modelos de Trabajo en Equipo</p> <p>Proyecto Grupal de Aplicación:</p> <p>Introducción al Proyecto Grupal de <i>Team-Building</i></p>	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
<p>Sesión 3</p> <p>UNIDAD I: Aspectos Fundamentales del Trabajo en Equipo</p> <p>Tema 3: Funciones y Estructura de los equipos</p> <p>Tema 4: Composición, Socialización en el Equipo</p> <p>Tarea para el Proyecto Grupal de Investigación: Fase I: Revisión de Literatura Parte I: Comenzar búsqueda de cinco (5) compendios de artículos sobre un tema de Trabajo en Equipo según asignado.</p> <p>Proyecto Grupal de Investigación:</p> <p>Introducción al Proyecto Grupal de Investigación y Descripción de las Fases. Instrucciones para la Fase I del Proyecto.</p> <p>Proyecto Grupal de Aplicación:</p> <p>Diseño inicial del Proyecto de cada equipo y Escogido de la Actividad Rompehielo.</p>	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas

Evaluación: Entrega de Bibliografía anotada de 5 artículos del tema asignado a cada estudiante.			
<p>Sesión 4</p> <p>Unidad II. Manejando Equipos Virtuales</p> <p>Tema 5: Planificación y Desarrollo del Trabajo en Equipos Virtuales</p> <p>Tema 6: Equipos Virtuales de Alto Desempeño</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discusión de Tareas del Proyecto de Investigación Grupal. • Discusión sobre el Proyecto Grupal de Teambuilding 	<p>3 horas</p>	<p>3 horas (en línea)</p>	<p>3 horas</p>
<p>Sesión 5</p> <p>Unidad II. Manejando Equipos Virtuales</p> <p>Tema 7: Liderando al Equipo Virtual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discusión de Tareas del Proyecto de Investigación Grupal. • Discusión sobre el Proyecto Grupal de Teambuilding 	<p>3 horas</p>	<p>3 horas (en línea)</p>	<p>3 horas</p>
<p>Sesión 6</p> <p>Tema 8: Aspectos Tecnológicos y Gerenciales para Sostenibilidad del Equipo Virtual</p> <p>Tema 9: Diversidad en Equipos Presenciales y Virtuales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discusión de Tareas del Proyecto de Investigación Grupal. • Discusión sobre el Proyecto Grupal de Teambuilding <p>Evaluación: Entrega de Bibliografía anotada de 10 artículos del tema</p>	<p>3 horas</p>	<p>3 horas (en línea)</p>	<p>3 horas</p>

asignado a cada estudiante (aplica a todas las modalidades)			
<p>Sesión 7</p> <p>Unidad III: Teambuilding</p> <p>Tema 10A: Introducción al Teambuilding. Diseño de Programas e Intervenciones de Team Building</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discusión de Tareas del Proyecto de Investigación Grupal. • Discusión sobre el Proyecto Grupal de Teambuilding 	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
<p>Sesión 8</p> <p>Tema 10B: Diferencias entre el adiestramiento a equipos (Team Training) y el Teambuilding</p> <p>Tema 10C: Manejando los Procesos Interpersonales y del Equipo durante el Programa de Team Building</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discusión de Tareas del Proyecto de Investigación Grupal. • Discusión sobre el Proyecto Grupal de Teambuilding 	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
<p>Sesión 9</p> <p>UNIDAD IV. Procesos Grupales en los Equipos Presenciales y Virtuales</p> <p>Tema 11: Influencia Social en el Grupo</p> <p>Tema 12: Efectos de la Audiencia y la Co-acción (Auto-Eficacia, Comparación Social)</p>	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas

<p>Evaluación: Presentación Oral del tema asignado a cada estudiante (todas las modalidades)</p>			
<p>Sesión 10</p> <p>Tema 13: Motivación y Engagement en los Equipos</p> <p>Tema 14: Cohesión en los grupos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discusión de Tareas del Proyecto de Investigación Grupal. • Discusión sobre el Proyecto Grupal de Teambuilding <p>Evaluación: Presentación Oral del tema asignado a cada estudiante (todas las modalidades)</p>	<p>3 horas</p>	<p>3 horas (presenciales)</p>	<p>3 horas</p>
<p>Sesión 11</p> <p>Tema 15: Manejo de Conflicto en los Equipos</p> <p>Tema 16: Toma de Decisiones, Manejo de la Información y Creatividad en los Equipos</p> <p>Tema 17: Comunicación en los Equipos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discusión de Tareas del Proyecto de Investigación Grupal. • Discusión sobre el Proyecto Grupal de Teambuilding <p>Evaluación: Presentación Oral del tema asignado a cada estudiante (todas las modalidades)</p>	<p>3 horas</p>	<p>3 horas (presenciales)</p>	<p>3 horas</p>
<p>Sesión 12</p> <p>Tema 18: Liderazgo de Equipos</p> <p>Tema 19 Equipos de Alto Desempeño (High Performance Teams)</p>	<p>3 horas</p>	<p>3 horas (presenciales)</p>	<p>3 horas</p>

<p>Evaluación: Presentación Oral del tema asignado a cada estudiante (todas las modalidades)</p> <p>Tema 20: Facilitación de Equipos e Intervenciones en la Consultoría a Equipos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discusión de Tareas del Proyecto de Investigación Grupal. <p>Discusión sobre el Proyecto Grupal de Teambuilding</p>			
<p>Sesión 13</p> <p>Evaluación: Proyecto Grupal de Teambuilding. Presentación Oral del Grupo 1 (aplica a las 2 modalidades)</p>	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
<p>Sesión 14</p> <p>Evaluación: Proyecto Grupal de Teambuilding. Presentación en Formato Presencial/Virtual del Grupo 2 (aplica a las 3 modalidades)</p>	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
<p>Sesión 15</p> <p>Evaluación: Proyecto Grupal de Teambuilding. Presentación en Formato Presencial/Virtual del Grupo 3 (aplica a las 3 modalidades)</p>	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
<p>Evaluación del Periodo de Exámenes Finales: Entrega de Monografía sobre el tema asignado a cada estudiante o de Informe sobre Proyecto de Investigación Aplicada.</p>	Evaluaciones Finales	Evaluaciones Finales	Evaluaciones Finales
<p>Total de horas contacto</p>	45 horas	45 horas (27 presenciales = 60% y 18 horas a distancia = 40%)	45 horas
ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES:			
Presencial	Híbrido	En línea	

<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajo en grupo (presencial y virtual) • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo (virtual) • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas • Reuniones sincrónicas
--	---	--

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle, Microsoft Teams)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrido	En línea
Asistencia y Participación en clase y en actividades presenciales del curso...15%	Asistencia y Participación en actividades presenciales y virtuales sincrónicas y asincrónicas.....15%	Asistencia y Participación en actividades y videoconferencias virtuales sincrónicas y asincrónicas.....15%
Presentación Oral Individual sobre Tema Asignado de Trabajo en Equipo.....25%	Presentación Oral Individual sobre Tema Asignado de Trabajo en Equipo.....25%	Presentación Oral Individual sobre Tema Asignado de Trabajo en Equipo.....25%
Proyecto Grupal Aplicado de Teambuilding.....25%	Proyecto Grupal Aplicado de Teambuilding.....25%	Proyecto Grupal Aplicado de Teambuilding.....25%
	Proyecto Grupal de Investigación sobre Trabajo en Equipo.....25%	Proyecto Grupal de Investigación

Proyecto Grupal de Investigación sobre Trabajo en Equipo.....25%	Reflexiones Individuales sobre Proyectos de Trabajo en Equipo.....10%	sobre Trabajo en Equipo....25%
Reflexiones Individuales sobre tema asignado y sobre Proyectos de Trabajo en Equipo.....10%		Reflexiones Individuales sobre Proyectos de Trabajo en Equipo.....10%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que "la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta". Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y en línea deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de**

usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

Dulebohn, J. H., & Hoch, J. F. (2017). Virtual teams in organizations. *Human Resource Management Review*, 27, 569-574.

Levi, D., & Askay, D. A. (2021). *Group dynamics for teams* (6th ed.). Sage.

<https://www.vitalsource.com/educators/products/group-dynamics-for-teams-daniel-levi-david-a-askay-v9781544309682>

Mäkikangas, A., Aunola, K., Seppälä, P., & J. Hakanen, J. (2016). Work engagement team performance relationship: Shared job crafting as a moderator. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 89(4), 772-790.

Martinelli, R. J., Waddell, J. M., Rahschulte, T. J. (2017). *Projects without boundaries: Successfully leading teams and managing projects in a virtual world*. John Wiley & Sons.

<https://www.vitalsource.com/educators/products/projects-without-boundaries-successfully-leading-russ-j-martinelli-james-m-v9781119376408>

Zimmerman, D. P., Roussin, J. L., & Garmston, R. J. (2020). *Transforming teamwork: Cultivating collaborative cultures*. Corwin. <https://www.vitalsource.com/educators/products/transforming-teamwork-diane-p-zimmerman-james-l-v9781544319872>

Prontuario para este curso preparado por: Prof. Laura Galarza García, septiembre 2021

Original preparado por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz

DAA



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Estadística Aplicada a la Psicología
CODIFICACIÓN	:	PSIC 6006
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas contacto ¹ / 3 créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	N/A
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>Este curso facilitará la adquisición de conocimientos, destrezas y técnicas estadísticas multivariadas y su aplicación a la psicología. Se discutirán los aspectos teóricos y la aplicación de las estadísticas multivariadas y diseños metodológicos avanzados a la psicología incluyendo regresión múltiple, análisis de varianza multivariado, modelos complejos de mediación y moderación, análisis de factores exploratorios y confirmatorios, análisis de ecuación estructural, entre otros diseños multivariados y metodológicos avanzados. El laboratorio del curso facilitará el uso y aplicación del Statistical Software for the Social Sciences (SPSS) y una demostración introductoria al Programa AMOS. El curso evaluará el uso apropiado de las técnicas estadísticas avanzadas para analizar e interpretar los datos usados</p>		

¹ Todos los cursos de estadística ofrecidos en el Departamento de Psicología, incluyendo este curso, requieren un laboratorio de 30 horas contacto a la semana para familiarizar al estudiante con el uso y aplicación del programado estadístico de SPSS.

para examinar las hipótesis y las preguntas de investigación en la investigación psicológica. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Explicar la teoría y supuestos de las estadísticas descriptivas e inferenciales y su aplicación a la investigación psicológica.
- Analizar críticamente las estadísticas utilizadas en investigaciones con énfasis en las secciones de métodos y resultados de los estudios.
- Aplicar estadísticas descriptivas e inferenciales a investigaciones psicológicas para examinar las diferencias y relaciones entre variables y puntuaciones.
- Combinar análisis estadísticos diferentes con el diseño metodológico más apropiado para las investigaciones en la psicología.
- Seleccionar y aplicar la técnica estadística apropiada a la(s) pregunta(s) de investigación.
- Formular diferentes tipos de hipótesis (diferencias, relación, mediación, interacción) y examinarlas utilizando las técnicas estadísticas apropiadas.
- Evaluar las ventajas y desventajas de varios métodos de análisis estadísticos.
- Utilizar el Programa SPSS y programas relacionados para realizar los análisis estadísticos y para examinar varias hipótesis de investigación (diferencias, relación, interacción).
- Redactar en estilo APA los resultados de los análisis estadísticos.
- Identificar, presentar, e interpretar los resultados de los análisis estadísticos en los proyectos de investigación psicológica y en proyectos de aplicación.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

Clase:

Witte, R. S., & Witte, J. S. (2017). *Statistics* (11th Edition). Wiley Global Education US.

Laboratorio:

Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Open University Press.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del Tiempo		
	Presencial	Híbrido	En línea
Clase 1: Introducción al curso. Introducción a los conceptos básicos de diseño de investigación y análisis y estadísticas descriptivas.	Clase: 3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Laboratorio 1: Introducción a SPSS y al análisis de estadísticas descriptivas en SPSS. Evaluación: Entrega de resultados de análisis del Laboratorio 1	Laboratorio: 2 horas	2 horas (presenciales)	2 horas
Clase 2: Introducción a los conceptos de estadísticas inferenciales, probabilidad, prueba de hipótesis, significancia estadística, intervalos de confianza.	Clase: 3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
Laboratorio 2: Introducción a los conceptos de estadísticas inferenciales, probabilidad, prueba de hipótesis, significancia estadística, intervalos de confianza y cómo identificarlos en SPSS. Evaluación: Entrega de resultados de análisis del Laboratorio 2.	Laboratorio: 2 horas	2 horas (en línea)	2 horas

Clase 3: Supuestos Estadísticos, poder y tamaño del efecto.	Course: 3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
Laboratorio 3 (2 hours): Laboratorio sobre análisis estadísticos utilizados para evaluar los supuestos estadísticos principales, el poder y el tamaño del efecto. Evaluación: Entrega de resultados de análisis del Laboratorio 3.	Laboratorio: 2 horas	2 horas (en línea)	2 horas
Clase 4 (3 hours): Prueba del chi-cuadrado (o ji-cuadrado) de congruencia y de contingencia.	Course: 3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
Laboratorio 4: Laboratorio sobre la prueba del chi-cuadrado (o ji-cuadrado) de congruencia y de contingencia. Evaluación: Entrega de resultados de análisis del Laboratorio 4.	Laboratorio: 2 horas	2 horas (en línea)	2 horas
Clase 5: Prueba t de una muestra y prueba t de medidas repetidas y prueba t de muestras independientes	Clase: 3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Laboratorio 5: Prueba t de una muestra y prueba t de medidas repetidas y prueba t de muestras independientes Evaluación: Entrega de resultados de análisis del Laboratorio 5.	Laboratorio: 2 horas	2 horas (en línea)	2 horas
Clase 6: Prueba t de muestras independientes	Clase: 3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Laboratorio 6: Prueba t de muestras independientes Evaluación: Entrega de resultados de análisis del Laboratorio 6.	Laboratorio: 2 horas	2 horas (presenciales)	2 horas
Sesión de Clase 7: Evaluación: Examen 1	Clase: 3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas

Sesión de Laboratorio 7 Evaluación: Examen de Laboratorio 1	Laboratorio: 2 horas	2 horas (presenciales)	2 horas
<ul style="list-style-type: none"> Clase 8: Análisis de Varianza (ANOVA) simple y comparaciones múltiples. 	Clase: 3 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Laboratorio 8: Análisis de Varianza (ANOVA) simple y comparaciones múltiples en SPSS Evaluación: Entrega de resultados de análisis del Laboratorio 5.	Laboratorio: 2 horas	2 horas (en línea)	2 horas
Clase 9: ANOVA de medidas repetidas	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Laboratorio 9: ANOVA de medidas repetidas en SPSS	2 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Clase 10: Introducción a análisis no paramétricos (comparación de grupos)	Clase: 3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
Laboratorio 10: Introducción a análisis no paramétricos (comparación de grupos)	Laboratorio: 2 horas	3 horas (en línea)	3 horas (en línea)
Clase 11: Correlación	Clase: 3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Laboratorio 11: Correlación en SPSS	Laboratorio: 2 horas	2 horas (presenciales)	2 horas
Clase 12: Regresión simple	3 horas (presenciales)	3 horas (presenciales)	3 horas
Laboratorio 12: Regresión Simple en SPSS	Lab: 2 horas	2 horas (presenciales)	2 horas
Clase 13: Regresión múltiple	Clase: 3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Laboratorio 13: Regresión múltiple en SPSS	Lab: 2 horas	2 horas (presenciales)	2 horas
Clase 14: Introducción a la Mediación y la Moderación	Clase: 3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
Laboratorio 14: Introducción a la Mediación y la Moderación	Lab: 2 horas	2 horas (presenciales)	2 horas
Clase 15 Parte A: Aplicación de las estadísticas a la psicometría. Estadísticas más utilizadas para	Clase: 3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas

<p>examinar la validez, la confiabilidad de las pruebas y el análisis de factores para examinar la estructura factorial de la prueba.</p> <p>Parte B: Evaluación: Presentación and discusión de análisis crítico de artículo que usa el análisis estadístico asignado a cada estudiante.</p>			
<p>Laboratorio 15: Aplicación de las estadísticas a la psicometría. Estadísticas más utilizadas para examinar la validez, confiabilidad de las pruebas y el análisis de factores para examinar la estructura factorial de la prueba.</p>	Lab: 2 horas	2 horas (presenciales)	2 horas
<p>Examen Final (Semana de Exámenes Finales) de la Clase Entrega de Examen Final de Laboratorio en SPSS</p>	Semana de Exámenes Finales	Evaluación Final	Evaluación Final
<p>Total de horas contacto</p>	<p>Clase: 45 horas</p> <p>Laboratorio: 30 horas</p>	<p>45 horas contacto (27 horas o 60% presencial y 18 horas o 40% en línea)</p> <p>30 horas contacto (18 horas o 60% presencial y 12 horas o 40% en línea)</p>	<p>45 horas contacto on-line (al menos 60% de las sesiones se ofrecerán de forma sincrónica)</p>
ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES			
Presencial	Híbrido	En línea	
<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo 	

<ul style="list-style-type: none"> • Presentaciones orales • Ejercicios de Laboratorio en SPSS 	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas • Ejercicios de Laboratorio en SPSS 	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas • Reuniones sincrónicas • Ejercicios de Laboratorio en SPSS
--	---	--

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrido	En línea
Asistencia y participación en clase10% Prueba Diagnóstica.....0% Exámenes de la Clase.....45% Exámenes de Laboratorio...40% Proyecto Individual: Análisis crítico de los diseños y análisis estadísticos de un artículo	Asistencia y participación en clases presenciales, en clases virtuales sincrónicas y/o en tareas asincrónicas10% Prueba Diagnóstica.....0% Exámenes de la Clase.....45% Exámenes de Laboratorio...40% Proyecto Individual: Análisis crítico	Asistencia y participación en clases virtuales sincrónicas y/o en tareas asincrónicas.....10% Prueba Diagnóstica.....0% Exámenes de la Clase.....45% Exámenes de Laboratorio...40% Proyecto Individual: Análisis crítico de los diseños y análisis

publicado en el área de especialidad en psicología de cada estudiante.....5%	de los diseños y análisis estadísticos de un artículo publicado en el área de especialidad en psicología de cada estudiante.....5%	estadísticos de un artículo publicado en el área de especialidad en psicología de cada estudiante.....5%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente.

Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y a distancia deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El

usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

Aguinis, H., Edwards, J. R., & Bradley, K. J. (2017). Improving our understanding of moderation and mediation in strategic management research. *Organizational Research Methods, 20*(4), 665-685.

Aguinis, H., Hill, N. S., & Bailey, J. R. (2021, in press). Best practices in data collection and preparation: Recommendations for reviewers, editors, and authors. *Organizational Research Methods*. <https://doi.org/10.1177/1094428119836485>.

Aguinis, H., Ramani, R. S., Campbell, P. K., Bernal-Turnes, P., Drewry, J. M., & Edgerton, B. T. (2017). Most frequently cited sources, articles, and authors in industrial-organizational psychology textbooks: Implications for the science-practice divide, scholarly impact, and the future of the field. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice, 10*(4), 507-557.

Aguinis, H., Ramani, R. S., & Cascio, W. F. (2020). Methodological practices in international business research: An after-action review of challenges and solutions. *Journal of International Business Studies*, 51(9), 1593-1608.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.

Cortina, J. M., Aguinis, H., & DeShon, R. P. (2017). Twilight of dawn or of evening? A century of research methods in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 274-290.

Field, A. (2017). *Discovering statistics: Using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Sage.

Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. New York: The Guilford Press.

Hoyle, R. (2014). *Handbook of structural equation modeling*. The Guilford Press.

Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Open University Press.

Tabachnick, B. C. Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Pearson Education.

Witte, R. S., & Witte, J. S. (2017). *Statistics* (11th ed.). Wiley Global Education.

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **Hyperstat Statistics Electronic Textbook and Resources by David M. Lane.** Libro de texto y recursos electrónicos desarrollados por el Profesor David M. Lane.
<https://www.davidmlane.com/hyperstat/>
- **Statistica Electronic Statistic Textbook and Resources.** Libro de texto y recursos electrónicos desarrollados por Statistica.
<https://statisticasoftware.wordpress.com/2012/04/12/electronic-statistics-textbook/>
- **Understanding Key Psychology Experiments With Simple Psychology.** Dirección electrónica: <https://www.simplypsychology.org/>.

- **TED Talks.** Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychology><https://www.simplypsychology.org/>.
- **Human Psychology Courses.** Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)**
<https://iaapsy.org/meetings/apaw/>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management's SIOP-SHRM White Paper Series.** Monografías sobre temas variados.
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology's SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología (APA)*. Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.

- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.
- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además “muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica”. También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección electrónica: <http://www.refseek.com/>
- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilinguaje de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América

Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.

- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.
- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.
- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.

Prontuario Máster de este curso desarrollado por: Laura Galarza, Ph.D., septiembre 2021

Plantilla del Prontuario preparada por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz, DAA



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Psicología de las Organizaciones
CODIFICACIÓN	:	PSIC 6025
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	N/A
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>Una introducción a corrientes y debates teóricos importantes que subyacen el campo del comportamiento y la psicología organizacional. Se aplica el enfoque analítico que integra diversas perspectivas teóricas para examinar críticamente comportamientos, discursos, realidades, necesidades y diversos procesos sociales de las organizaciones. Este enfoque aporta recursos y estrategias que propician el bienestar humano y la efectividad en el desempeño organizacional. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.</p>		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
<ul style="list-style-type: none">• Describir la relación entre los componentes estructurales y el diseño de una organización y el comportamiento individual y grupal.		

- Discutir el impacto que tienen los esfuerzos de mejoramiento organizacional como la re-estructuración, el rediseño de procesos de trabajo y la redefinición de funciones, sobre la efectividad organizacional y el comportamiento humano.
- Describir los componentes de la dimensión humana de la organización y su relación con la efectividad de ésta.
- Identificar estrategias dirigidas a enriquecer el trabajo y mejorar la calidad de vida en las organizaciones.
- Reconocer las características de la actividad política en las organizaciones y examinar la relación entre los procesos políticos y las relaciones de poder con el comportamiento de personas y grupos y la efectividad organizacional.
- Describir las características de la cultura y la simbología organizacional y discutir como estas influyen sobre el comportamiento de personas y grupos y la efectividad de las organizaciones.
- Aplicar una perspectiva de análisis que integra diversas corrientes teóricas y sirve para explicar problemas y desafíos organizacionales e identificar estrategias y recursos para atenderlos.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

Bolman, L. G., & Deal, T. E., (2021). *Reframing organizations: artistry, choice and leadership (7th edition)*. John Wiley & Sons.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

Tema	Distribución del Tiempo		
	Presencial	Híbrido	En línea
Tema 1. Discusión del Prontuario e Introducción al Curso.	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas
Tema 2. Introducción al concepto de y "reframing"o re-enmarcar: su relación con una visión multi dimensional de la organización fundamentada en cuatro marcos conceptuales.	3 horas	3 horas (a distancia)	3 horas

Tema 3. El Marco Estructural: el diseño formal de la organización, los procesos de trabajo y la re-estructuración.	9 horas	4.5 horas (presencial) 4.5 horas (a distancia)	9 horas
Tema 4. El Marco Humano: el papel del ser humano en las organizaciones, el concepto de "necesidad" y su relación con la motivación y los procesos de cambio	9 horas	4.5 horas (presencial) 4.5 horas (a distancia)	9 horas
Tema 5: El Marco Político: La organización como un sistema político. La relación de la actividad política y las relaciones de poder y el comportamiento humano en las organizaciones.	9 horas	4.5 horas (presencial) 4.5 horas (a distancia)	9 horas
Tema 6: El Marco Simbólico: El papel de la cultura organizacional y los símbolos en las organizaciones. La relación entre lo simbólico y el cambio en las organizaciones.	9 horas	4.5 horas (presencial) 4.5 horas (a distancia)	9 horas
Tema 7: Una visión comprehensiva del comportamiento de las organizaciones a través de la Integración de los cuatro marcos.	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas
<ul style="list-style-type: none"> Total de horas contacto 	45 horas	45 horas (24 horas presenciales = 53% 21 horas a distancia = 47%)	45 horas

ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES

Presencial	Híbrido	En línea
<ul style="list-style-type: none"> Conferencias del profesor Lecturas Trabajos en grupo Tareas individuales Actividades de avalúo 	<ul style="list-style-type: none"> Módulos instruccionales en línea Lecturas de artículos profesionales en línea Videos instruccionales Tareas y asignaciones individuales 	<ul style="list-style-type: none"> Módulos instruccionales interactivos Lecturas de artículos profesionales en línea Videos instruccionales

<ul style="list-style-type: none"> • Actividades prácticas 	<p>Trabajos en grupo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Videoconferencias asincrónicas <p>Reuniones sincrónicas</p>
---	---	--

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrido	En línea
Asistencia y Participación en clase y en actividades presenciales del curso5%	Asistencia y Participación en actividades presenciales y virtuales sincrónicas y asincrónicas5%	Participación en actividades y videoconferencias virtuales sincrónicas y asincrónicas.... 10%
Asignaciones individuales...15%	Asignaciones individuales ...15%	Asignaciones individuales10%
(4) Exámenes.....80%	(2) Monografías de Análisis...80%	(2) Monografías de análisis.. 80%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE:		
<p>Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.</p>		
INTEGRIDAD ACADÉMICA		
<p>La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y a distancia deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.</p>		
NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
<p>“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si</p>		

un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

Alam, C., & Latham, S. D. (2020). 'Its not my fault': Employee response to negative performance feedback. *Organizational Dynamics*, 49(2) 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.11.005>

Badham, R. J., Carter, W. R., Matula, L. J., Parker, S. K., Nesbit, P. L. (2016). Beyond hope and fear: The effects of organizational theatre on empowerment and control. *Journal of Applied Behavioral Science*, 52(1) 124–151. DOI 10.1177/0021886315573023.

Batteau, A. W., & Villegas, G. C. (2016). Cultural change management in organizations from competing perspectives. *Ethnographic Praxis in Industry Conference Proceedings*, 2016(1), 16–35. <https://doi:10.1111/1559-8918.2016.01074>

Burnes, B. (2020) The origins of Lewin's three-step model of change. *Journal of Applied Behavioral Science*, 56(1), 32–59. DOI 10.1177/0021886319892685.

Coghlan, D. (2018) Edgar Schein at 90: A celebratory and exploratory metalogue. *Journal of Applied Behavioral Science*, 54(4), 385–398, 2018. DOI 10.1177/0021886318801279.

Elbanna, S. (2018). The constructive aspect of political behavior in strategic decision-making: the role of diversity. *European Management Journal*, 36, 616-626.

Foldy, E. G. & Buckley, T. R. (2017). Reimagining cultural competence: Bringing buried dynamics into the light. *Journal of Applied Behavioral Science*, 53(2) 264–289, 2017. DOI 10.1177/0021886317707830.

Galbraith, J. (2014) *Designing organizations, strategy, and structure*. Jossey-Bass.

- Kapoutsis, I. & Thanos, I. (2018). Editorial: Politics in organizations: Lessons, challenges, and future directions. *European Management Journal*, 36, 589-592.
- Jago, A. S. & Pfeffer, J. (2019) Organizations appear more unethical than individuals. *Journal of Business Ethics*, 160(1) 71–87, DOI 10.1007/s10551-018-3811-8.
- Jermier, J. M. & Forbes, L. C. (2016) Metaphors, organizations, and water: Generating new images for environmental sustainability. *Human Relations*, 69(4), 1001–1027, 2016. DOI 10.1177/0018726715616469.
- Jordan, A. (2012) *Business anthropology (2nd edition)*. Waveland Press.
- Lewis, M. S. (2019) Technology change or resistance to changing institutional logics: The rise and fall of Digital Equipment Corporation. *Journal of Applied Behavioral Science*, 55(2) 141–160. DOI 10.1177/0021886318822305.
- London, M. (2020). Interim leadership assignments: power dynamics and developmental opportunities. *Organizational Dynamics*, 49(4), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.05.001>
- McNamee, S. (2019) The discourse of stress: individual pathology or communal ritual. In M. Lorient (Ed.). *Stress and suffering at work: The role of culture and society* (pp. 87-104). Palgrave MacMillan.
- Morales, E. (2002). Símbolo y metáfora en la organización moderna: estudio de un caso puertorriqueño. *Revista Interamericana de Psicología*, 36(1-2), 237-253
- Pfeffer, J. (2010). Power Play. *Harvard Business Review*. (July-August), 84-92.
- Pfeffer, J. (2013) You're still the same: Why theories of power hold over time and across contexts. *The Academy of Management Perspectives*, 27(4), 269–280, 2013. DOI 10.5465/amp.2013.0040.
- Schein, E. H. (2015) Organizational psychology then and now: Some observations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 1–19. DOI 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111449.
- Schoepp, K., & Tezcan-Unal, B. (2017). Examining the Effectiveness of a Learning Outcomes Assessment Program: a four frames perspective. *Innov High Educ*, 42, 305–319. <https://doi.org/10.1007/s10755-016-9384-5>
- Somoye, K.G. (2016). The Effects of Power and Politics in Modern Organizations and its Impact on Workers' Productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(11), 566-573 DOI: 10.6007/IJARBS/v6-i11/2442

Verwijns, C. (August 28, 2020) In-Depth: What a social systems perspective teaches us about change. Scrum.org. <https://www.scrum.org/resources/blog/depth-what-social-systems-perspective-teaches-us-about-change>.

Referencias electronicas: Videos

Gemba Academy (2019, Octubre 23) *Gemba Walk: Where the Real Work Happens*. [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=-2hSveoJbxc>

Swanson, J. (2014, 30 de octubre) *Systems thinking!* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=GPW0j2Bo_eY

Theprocessconsultant (2016, Febrero 3) *Process Improvement - Visibility*. [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=65tgNkb5kN0>

Vector Consulting Group (2016, Septiembre 7) *Theory of Constraints : An introduction* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=AqzbZUL9Rh8>

UTexasLaw (2014, julio 31) Jeffery Pfeffer: Power: How to Get It, Use It, and Keep It. [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=jk4m-S73ljc&t=2s>

Wiley (2013, Agosto 12) *Reframing Organizations_1118557387* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=cIR7GIBjW4Y&t=4s>

Bases de datos principales para artículos empíricos y científicos en el área:

PsychInfo (disponible a través de uprrp.edu, busque en las páginas electrónicas del Sistema de Bibliotecas: <http://biblioteca.uprrp.edu/>)

EbscoHost (disponible a través de uprrp.edu, busque en las páginas electrónicas del Sistema de Bibliotecas <http://biblioteca.uprrp.edu/>)

Business Direct (disponible a través de uprrp.edu, busque en las páginas electrónicas del Sistema de Bibliotecas <http://biblioteca.uprrp.edu/>)

Recursos electrónicos adicionales:

- **Understanding Key Psychology Experiments With Simple Psychology.** Dirección electrónica: <https://www.simplypsychology.org/>.

- **TED Talks.** Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychology><https://www.simplypsychology.org/>.
- **Human Psychology Courses.** Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)**
<https://iaapsy.org/meetings/apaw/>
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of IAAP at the United Nations**
<https://iaapsy.org/iaap-and-the-united-nations/reports-meetings-events/>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management’s SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology’s SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología* (APA). Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP:

<http://biblioteca.uprrp.edu/>).

- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.
- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además “muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica”. También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección electrónica: <http://www.refseek.com/>
- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilingüe de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América

Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.

- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.
- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.
- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.

Prontuario Máster de este curso desarrollado por: Edgardo Morales, Ed.D., septiembre 2021

Plantilla del Prontuario preparada por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz, DAA

**Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de CIENCIAS SOCIALES
Departamento de PSICOLOGIA
Programa GRADUADO**

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Aprendizaje, cambio y desarrollo de las organizaciones
CODIFICACIÓN	:	Psic 6026
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	Psic 6025
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>El curso pretende examinar, de forma crítica, los diferentes acercamientos teóricos, metodológicos y epistemológicos que se proponen para atender el comportamiento y desarrollo de las organizaciones. Específicamente, examinaremos el papel de los Psicólogos del Trabajo y las Organizaciones (PTOs) en los escenarios organizacionales como consultor interno o externo. Además, estudiaremos procesos fundamentales en el desarrollo de las organizaciones como son los modelos de cambio y de aprendizaje organizacional. Diferentes tipos de organizaciones serán objeto de estudio.</p> <p>El curso partirá de una contextualización histórico-cultural del campo de DO para entender las prácticas que prevalecen y los retos para la PTO ante las transformaciones socioeconómico-políticas que se viven en el mundo. El contexto puertorriqueño será atendido con prioridad en el análisis.</p> <p>Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, en línea o híbrida.</p>		

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

Al finalizar el curso, se espera que los/as estudiantes:

1. Analizarán el desarrollo socio-histórico del campo del Desarrollo Organizacional (DO) y sus transformaciones a lo largo de los espacios-tiempo.
2. Discutirán el estado actual y las alternativas para el desarrollo futuro del Desarrollo Organizacional.
3. Identificarán la función de los/as PTOs en el Desarrollo de la Organización, mientras analizarán su relación con profesionales de otras especialidades de la Psicología y de campos cercanos como los Recursos Humanos.
4. Identificarán las competencias necesarias para ejercer como consultor de Desarrollo Organizacional y harán un autoexamen de esas competencias.
5. Compararán y contrastarán los diferentes enfoques, estrategias y técnicas que forman parte de los procesos de intervención en las organizaciones.
6. Aplicarán el proceso “diagnóstico” en ejercicios en clase y en la organización de su preferencia.
7. Desarrollarán recomendaciones para la organización de su preferencia y elaborarán por escrito sus recomendaciones para el DO.
8. Fortalecerán sus destrezas de observación, análisis, diagnóstico, pensamiento sistémico, investigación en acción y trabajo en equipo.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

Gallos, J.V. (Ed), 2006. *Organization Development*. Jossey Bass. ISBN 13: 978-0-7879-8426-7.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del tiempo		
	Presencial	Híbrido	En línea
Tema 1.: Introducción al curso - Revisión del sílabo - Acuerdos de participación - Inventario de saberes sobre desarrollo de las organizaciones - Formación de equipos de trabajo	3 horas	3 horas (presenciales)	3 horas
• Tema 2: Raíces históricas y evolución del campo de DO y relación con campos afines	6 horas	3 horas presencial 3 horas (en línea)	6 horas

<ul style="list-style-type: none"> A. - Definición del campo y de campos relacionados B. El Desarrollo Organizacional como un esfuerzo interdisciplinario C. El Desarrollo histórico del campo: del experto al facilitador y la consultoría democratizante D. Visiones alternas del Desarrollo de las organizaciones I E. Movimientos hacia lo dialógico y la transformación de discursos F. Retos y tendencias actuales G. Las nuevas ciencias como metáfora de las organizaciones 			
<p>Tema 3: Cambio y permanencia en las organizaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> A. La naturaleza del cambio planificado y las controversias asociadas B. Repensando teóricos de cambio C. Modelos de transición y cambio individuales y organizacionales D. Acercamientos de facilitación del cambio. ¿Desde donde opera el cambio? E. Las inquietudes individuales en los procesos de cambio: Atendiendo la disidencia u oposición al cambio F. Factores que intervienen en los procesos de cambio: Personales, equipos, organización G. Generando la disposición al cambio: Proponer e implantar una agenda de cambio 	6 horas	3 horas presenciales 3 horas en línea	6 horas
<ul style="list-style-type: none"> • Tema 4: El/la Psicóloga como consultor/a A. El consultor externo y el consultor interno B. Competencias del/la consultora 	6 horas	4 horas presencial 2 horas en línea	6 horas

<p>C. Del consultor experto al consultor dialógico</p> <p>D. Asuntos éticos de la consultoría</p>			
<p>Tema 5: Cambios tecnológicos y las implicaciones en la cultura de la organización</p> <p>A. Las tecnologías de información y comunicación</p> <p>B. Cambios culturales y estructurales en la integración de las tecnologías al trabajo</p> <p>C. Debates contemporáneos sobre la integración de las tecnologías de información y comunicación a los procesos organizacionales</p>	3 horas	1 hora presencial 2 horas en línea	3 horas
<p>Tema 6: Aplicaciones del DO en diferentes tipos de organizaciones</p> <p>A. Distinciones entre los distintos tipos de organizaciones</p> <p>B. Multinacionales y la empresa “grande”</p> <p>C. El desarrollo organizacional en el servicio público</p> <p>D. Aplicaciones en negocios familiares y en sistemas escolares</p> <p>E. Utilidad del DO para las organizaciones sin fines de lucro</p>	3 horas	3 horas presencial	3 horas
<p>Tema 7: Abordaje de temas emergentes y su vinculación con los nuevos contextos internos y externos de las organizaciones</p> <p>A. Justicia organizacional: Diferentes tipos de justicia organizacional. Las implicaciones de la injusticia organizacional.</p> <p>B. Trabajo emocional: Manifestaciones del trabajo emocional, implicaciones para los trabajadores y para la organización</p>	6 horas	4 horas presencial 2 horas en línea	6 horas

C. Compasión en las organizaciones: La diferencia entre empatía, apoyo, solidaridad y compasión D. Culturas y subculturas en la organizaciones: Diferentes tipos de subculturas, implicaciones de las subculturas en los equipos de trabajo y en la organización			
Tema 8: Evaluación para el desarrollo de la organización A. Cultura de evaluación B. Evaluación, ¿Para qué? ¿Para quiénes? C. ¿Qué hacer con los resultados de la evaluación? D. Evaluación como proceso	6	4 horas presenciales 2 horas en línea	6
• Evaluación final	3 horas	2 horas presenciales 1 hora en línea	3 horas
Total de horas contacto	45 horas	45 horas 30 horas presenciales = 67% y 15 horas en línea= 33 %	45 horas

ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES

Presencial	Híbrido	En línea
<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Simulaciones • Estudio de casos 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas • Simulaciones • Estudio de casos 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas • Reuniones sincrónicas • Simulaciones • Estudio de casos

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrido	En línea
Proyectos individuales30% Exámenes.....20% Presentaciones orales.....10% Trabajos reflexivos.....10% Proyectos grupales30% Total.....100%	Proyectos individuales30% Exámenes.....20% Presentaciones orales.....10% Trabajos reflexivos.....10% Proyectos grupales30% Total.....100%	Proyectos individuales30% Exámenes.....20% Presentaciones orales.....10% Trabajos reflexivos.....10% Proyectos grupales30% virtuales..... ...xx% Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar

disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y en línea deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.**

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

Además, el profesor podrá comunicarse vía un chat en Whatsap que puede crear en el curso para comunicaciones especiales.

BIBLIOGRAFÍA

- American Psychological Association (2002). Ethical principles of psychologists and code of conduct. *American Psychologist*, 57(12), 1060-1073.
- American Psychological Association (2020) *Publication manual of the American Psychological Association* (7ma edition).
- Ahmed, M., & Shafiq, S. (2014). The impact of organizational culture on organizational performance: A case study on telecom sector. *Global Journal of Management and Business Research*, 14(3), 21-30.
- Awadh, A. M., & Alyahya, M. S. (2013). Impact of organizational culture on employee performance. *International Review of Management and Business Research*, 2(1), 168-175.
- Azam Cheena, F.& Syed,N. (2011) OD or Not an OD- A case Study Analysis of Organizational Development Practices in Government Sector Organizations in Pakistan. *Journal of Management and Social Sciences*, 7(2), 23-29.
- Bellou, V. (2008). Identifying organizational culture and subcultures within Greek public hospitals. *Journal of Health Organization and Management*, 22(5), 496-509.
<https://doi.org/10.1108/14777260810898714>
- Bhandari. (2005) Ethical Issues in OD. <https://www.scribd.com/doc/30997672/Ethical-issues-in-OD>
- Biech, E. (2014). *Handbook for Workplace Learning Professionals* (2nda ED).ASTD.
- Block, P. (2011) *Flawless Consulting* (3ra Ed.). Jossey Bass/Pfeiffer
- Bolman, L. & Deal, T. (2017) *Re-framing organizations: Artistry, Choice and Leadership*. Jossey-Bass.
- Bushe, Gervase R., Marshak, Robert J. (2007) Revisioning organizational development: A post-modern perspective. Academy of Management Annual Meeting Proceedings, 1-6.
- Burke, W. (2004) Internal Organizational Development Practitioners. *Journal of Applied Behavioral Science*, 40,4, 423-431.
- Clark, R. (2002). *Six Principles of Effective E-Learning: What works and why*.
<http://www.learningsolutionsmag.com/articles/384/six-principles-of-effective-e-learning-what-works-and-why/print>.
- Commonwealth Center for High Performance Organizations (2013). HPO Organizational Self Assessment. [HOME / ABOUT US | CCHPO Website \(wixsite.com\)](http://www.cchpo.org/ABOUT_US)
- Cummings, T. & Worley, C. (2008). *Organizational development and change*. South-Western.
<http://www.alibris.com/booksearch.detail?invid=12085687762&browse=1&qwork=4891074&qsort=dr&page=1>.
- Devlin, R. & Mogillanky, G. (2010). *Alianzas Público-Privadas: para una nueva visión estratégica del desarrollo*. Secretaría General CEPAL, Naciones Unidas.

- Encinas Orozco (2014). Orientación de las organizaciones públicas al aprendizaje organizacional. El caso de los organismos descentralizados en el Estado de Sonora, México. *Estudios Gerenciales*, 30, 10–17.
- Fetterman, D.M. & Wandersman, A. (2005). *Empowerment Evaluation: Principles in Practice*. The Guilford Press.
- Fuller, M. y J. Quinn. Agosto, (2015). *Coherence: The Right Drivers in Action for Schools, Districts and Systems*. Corwin, A Sage Company.
- Gallos, J.V. (Ed), 2006. *Organization Development*. Jossey Bass. ISBN 13: 978-0-7879-8426-7.
- Gergen, K. & Joseph, T. (1996). Organizational Sciences in a Postmodern Context. *Journal of Applied Behavioral Science*, 32, 356-378.
- Gergen, K. & Gergen, M. (2004). *Social Construction: Entering the Dialogue*. Taos Institute
- Gergen, K., Gergen, M., & Barrett, F. (2004). Dialogue: Life and death of the organization. En D. Grant, C. Hardy, C. Oswick, & L. Putnam (Eds.), *The SAGE handbook of organizational discourse*. (39-61). SAGE Publications.
- Grandey, A., Rupp, D., Brice, W. (2015) Emotional Labor threatens decent work: A proposal to eradicate emotional display rules. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 770-785. DOI: 10.1002/job.2020
- Greenberg, J. & Colquitt, J. (2005). What is Organizational Justice. *Handbook of Organizational Justice*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Kanov, J.M., Maitlis, S., Worline, M. (2006). Creating Humane Organizations. En Gallos, J.V. (Ed), *Organization Development*. Jossey Bass. (Capítulo 39, 793-812).
- Kanter, R.M. (2006). From cells to communities. En Gallos, J.V. (Ed), *Organization Development*. Jossey Bass. (Capítulo 43, 858-887).
- MacNamee, S., Gergen, M., Camargo-Borges, C., Rasera, E. (2020). *The Sage Handbook of Social Constructionist Practice*. Sage Publications.
- Martínez, J.A; Lara-Navarra, P.; Beltrán, P. (2006). La influencia de la sociedad del conocimiento en la modernización de la Administración pública. *UOC Papers* http://www.uoc.edu/uocpapers/3/dt/esp/martinez_lara_beltran.pdf ISSN 1885-1541
- Martz, W. (2013). *Organizational Effectiveness Evaluation Check List*. [OEC ORGANIZATIONAL EVALUATION CHECKLIST.pdf](http://www.oec.org/ORGANIZATIONAL_EVALUATION_CHECKLIST.pdf)
- Minahan, Matt; Norlin, P. (2013). Edging Toward the Center. *OD Practitioner*, 45(4), 2–9.
- OD Network, (2014). *Principles of OD Practice* <http://www.odnetwork.org/?page=PrinciplesOfODPracti&hhSearchTerms=values+and+advocaiinitiative>
- Patton, M.Q. (2004). Desarrollo Organizacional y evaluación (Carrera-Risco, S. Trans.). *Journal of Program Evaluation* (SE).
- Rutty, M.G. (2003). *La cultura de la evaluación y las prácticas de la evaluación de impacto en capacitación: en organizaciones públicas y privadas*. Ponencia en la III Congreso Nacional e Internacional de Investigación Educativa. Argentina.
- Schvarstein, L. (2007). *Diseño de Organizaciones: Tensiones y paradojas* (Trabajo original publicado en 1998). Paidós.
- Schwarz, R. (2002). *The Skilled Facilitator: A Comprehensive Resource for Consultants, Facilitators, Managers, Trainers, and Coaches*. Jossey-Bass.

- Toro-Álvarez, F. (2019). Propuesta de Intervención para Desarrollo del Capital Psicológico. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 115-126. DOI: 10.21772/ripo.v38n2a02
- Toro-Alvarez, F. & Sanín Posada, A. (Ed.) (2013). *Gestión de clima organizacional: Intervención basada en evidencias*. CINCEL. 11-35.
- Villajos, E. Tordera, N. & Peiró, J. M. (2019). Bienestar Laboral: Diferencias entre Empresas Sociales, Entidades Públicas y Empresas Capitalistas en España. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 85-103. DOI: 10.21772/ripo.v38n2a0
- Watskins, R., West, M. & Visser, Y. (2012). *A guide to Assessing Needs: Essential Tools for Collecting Information, Making Decisions, and Achieving Development Results*. The World Bank. DOI: 10.159/978-0-8213-8868-6
- Zapf D. (2002) Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review*, 12, 237–268.

Referencias electrónicas:

- Asociación Americana de Psicología (APA): <https://www.apa.org/>
- Association of Psychology Postdoctoral and Internship Centers (APPIC): www.appic.org/
- Sociedad Interamericana de Psicología: <http://www.sipsych.org/index.php/es/>
- Revista Interamericana de Psicología: <http://www.psicorip.org/>
- Asociación de la Psicología como ciencia: <http://www.psychologicalscience.org/>
- Forum: Qualitative Social Research: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs>
- Recursos en materiales de adiestramiento <http://www.pfeiffer.com/WileyCDA/Section/id-101564.html>
- Página de Bolman *Reframing organizations* http://bloch.umkc.edu/classes/bolman/reframing_teaching_resources.htm
- *Organizational Development Journal* <http://www.amazon.com><http://www.amazon.com>
- Liderazgo en educación superior <http://www.acenet.edu/>.
- Videos desde la perspectiva relacional: [M.D. Hernandez y M.C. Munoz de Bustillo Diaz: La Investigación Relacional e Curiosidades Emergentes - YouTube](#)

- Video: Ejemplo de una entrevista de consultoría
file:///H:/PSIC%206026%20DESARROLLO%20Y%20CAMBIO%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES/2019%20PSIC%206026%20CAMBIO%20Y%20DESARROLLO%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES/2018%20PSIC%206016%20DARROLLO%20Y%20CAMBIO%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES/LECTURAS%20PSI

Recursos en la Universidad de Puerto Rico:

El acceso a servicios y recursos del Sistema de Bibliotecas del RRP se consigue a través del siguiente enlace: <https://www.upr.edu/biblioteca-rrp/>

Estudiantes subgraduados y graduados pueden enviar sus escritos académicos -de cualquier curso- al CDCL para solicitar una revisión virtual dirigida al desarrollo de las competencias de redacción y pensamiento crítico. Se solicita el servicio escribiendo a: cdcl.upr@upr.edu.

Enlace a la página [Cómo tener éxito en tus estudios en línea](#) de la UEL y a [la sección de Estudiantes](#), también de la UEL, para darles acceso a tutoriales e información sobre herramientas tecnológicas que se estarán usando.

La UEL ha publicado el Manual de Servicios al Estudiante que provee la información de servicios y contactos con: Decanato de Estudiantes, DTAA, Oficina de la Procuraduría Estudiantil, Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimento, Departamento de Consejería para el Desarrollo Estudiantil y Oficina del Registrador. Puede acceder al Manual a través de: [Manual de Servicios al Estudiante](#)

- Centro de Desarrollo Profesional y Aprendizaje: <http://gradnet.uprrp.edu/>
- Centro de Excelencia Académica: <http://cea-uprrp.weebly.com/>
- Centro de Cómputos de Ciencias Sociales: <http://caccs.uprrp.edu/>
- Decanato de Estudios Graduados e investigación: <http://graduados.uprrp.edu/degi/index.html>
- Centro Universitario de Servicios Psicológicos (CUSEP): <http://cusep.uprrp.edu/>
- Asociación de Psicología Para la Promoción de la Investigación Estudiantil (APPIE): <http://appie08.wordpress.com/appie/>
- Instituto de Investigación Psicológica: <http://ipsi.wildapricot.org/>



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Proseminario en Psicología General y Aplicada: Principios de Consultoría en las Organizaciones
CODIFICACIÓN	:	PSIC 6050
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	15 horas / Un crédito
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	N/A
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
Los fundamentos de modelos de consultoría y asesoramiento en las organizaciones son identificados y descritos. Se aplican principios básicos de consultoría a situaciones organizacionales que requieran el asesoramiento de un psicólogo o psicóloga. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y a distancia.		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
<ul style="list-style-type: none">• Describir las características y principios de modelos de consultoría que se basan en valores de colaboración y responsabilidad mutua.• Explicar las diferentes fases de un proceso de consultoría y los dilemas éticos y profesionales que lo acompañan.		

- Demostrar un dominio básico de las destrezas interpersonales requeridas para aclarar roles, definir problemas, abordar asuntos éticos y establecer una relación de trabajo basada en la colaboración durante el proceso de contratación.
- Valorar críticamente un proceso de contratación y consultoría y sugerir opciones para mejorar la forma de establecer vínculos de colaboración con el cliente y la calidad de los acuerdos establecidos.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

Marshak, Robert J. (2019). *Dialogic Process Consulting: Generative Meaning-Making in Action*. BMI Publishing. Kindle Edition.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del Tiempo		
	Presencial	Híbrido	En línea
Tema 1. Discusión del Prontuario e Introducción al Curso.	1.5 horas	1.5 horas (presencial)	1.5 horas
Tema 2. Visiones y concepciones de la consultoría, su práctica como un ejercicio de colaboración	1.5 horas	1.5 horas (a distancia)	1.5 horas
Tema 3. Las fases y los dilemas éticos de la Consultoría	1.5 horas	1.5 horas (a distancia)	1.5 horas
Tema 4. Las dimensiones dialógicas de la práctica de la consultoría	6 horas	3 horas (presencial) 3 horas (a distancia)	6 horas
Tema 5 El Proceso de Contratación	3 horas	1.5 horas (presencial) 1.5 horas (a distancia)	3 horas
Tema 6: Ejemplos de la consultoría en acción y evaluación del curso	1.5 horas	1.5 horas (a distancia)	1.5 horas
Total de horas contacto	15 horas	15 horas	15 horas

		(9 horas presenciales = 60% 6 horas a distancia = 40%)	
--	--	---	--

ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES

Presencial	Híbrido	En línea
<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Tareas y asignaciones individuales • Trabajos en grupo • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Videoconferencias asincrónicas • Reuniones sincrónicas

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante

Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante
---	-----------	------------	------------

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrido	En línea
Asistencia y Participación en clase y en actividades presenciales del curso ...5%	Asistencia y Participación en clase y en actividades presenciales del curso.....5%	Participación en actividades y videoconferencias virtuales sincrónicas y asincrónicas.... 5%
Asignaciones individuales..... 10%	Asignaciones individuales 10%	Asignaciones individuales 10%
Grabación de una entrevista inicial de contratación y evaluación en grupo.....25%	Grabación de una entrevista inicial de contratación y evaluación en grupo.....25%	Grabación de una entrevista inicial de contratación.....15%
Ensayo Reflexivo.....60%	Ensayo Reflexivo.....60%	Ensayo Reflexivo.....70%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente.

Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y a distancia deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

Albritton, K., Mathews, R. E., & Anhalt, K. (2019). Systematic Review of Early Childhood Mental Health Consultation: Implications for Improving Preschool Discipline Disproportionality. *Journal of Educational & Psychological Consultation*, 29(4), 444-472. [https://DOI:10.1080/10474412.2018.1541413](https://doi.org/10.1080/10474412.2018.1541413).

Avenier, M.-J. (2016) Inquiring into arresting moments over time: Towards an understanding of stability within change. *Scandinavian Journal of Management*, 32, 142–149

Friedman, J. (2020) The grammar of committed action. Recuperado de <https://www.mentalhelp.net/blogs/the-grammar-of-committed-action-speaking-that-brings-forth-being/>

Gergen, K. (2015). Relational ethics in therapeutic practice. *Australian and New Zealand Journal of Family Therapy*, 36, (4) 409–418, [https://DOI: 10.1002/anzf.1123](https://doi.org/10.1002/anzf.1123)

Grandesso, M. (2015). Terapia comunitaria: un espacio colectivo de diálogo y conversaciones transformadoras. In Friedman Schnitman, D. (Ed.), *Diálogos para la transformación: experiencias en terapia y otras intervenciones psicosociales in Iberoamérica Vol. II* (pp. 164-177). Taos Institute Publications/Worldshare Books

Hadley, D. (2012). Narrative and structure in consultation. *Journal of Child Psychotherapy*, 38(3), 335-351. [https:// DOI: 10.1080/0075417X.2012.720105](https://doi.org/10.1080/0075417X.2012.720105)

Larger, G. (2015). Dialogical ethics: imagining the other. *Australian and New Zealand Journal of Family Therapy*, 36(1) 155-166. [https:// DOI: 10.1002/anzf.1093](https://doi.org/10.1002/anzf.1093)

Henlin, J. (2013) Dialogic listening: toward an embodied understanding of how to “go on” during fieldwork. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 8 (3) 224-241, <https://doi.org/10.1108/QROM-05-2012-1066>

Henlin, J. (2016) Family business succession in dialogue: The case of differing backgrounds and views. International. *Small Business Journal*, 34(4) 487–505

Marshak, Robert J. (2019). *Dialogic Process Consulting: Generative Meaning-Making in Action*. BMI Publishing. Kindle Edition. Capítulos selectos asignados para las fechas establecidas en el Calendario del Curso estarán disponibles en la plataforma electrónica de este curso.

Silverman, M.E., & Hutchison, M.S. (2019). Reflective Capacity: An Antidote to Structural Racism Cultivated Through Mental Health Consultation. *Infant Mental Health Journal*, 40(5), 742-756. <https://DOI:10.1002/imhj.21807>.

Santiago-Estrada, S. (2017). Las alianzas entre organizaciones sin fines de lucro como escenario de investigación y consultoría dialógica para la psicología organizacional. In Friedman Schnitman, D. (Ed.), *Diálogos para la transformación: experiencias en terapia y otras intervenciones psicosociales in Iberoamérica Vol. III* (pp. 43-58) Taos Institute Publications/Worldshare Books

Schlippe, A. y Schweitzer, J. (2003) *Manual de terapia y asesoría sistémicas*. Herder. Capítulos selectos asignados para las fechas establecidas en el Calendario del Curso estarán disponibles en la plataforma electrónica de este curso.

Referencias electronicas:

Schenk, V. (2018, Noviembre 14) *Peter Block Flawless Consulting Interview with Dr. Veit Schenk* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=XMjxPNSBZ7A>

IIRP Graduate School (2016, Enero 16) *Peter Block - Change the Conversation, Change the Culture* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=Vp9Pz_gm4t8&t=3s

Morales, E. (2017, Marzo 3) Video Entrevista Inicial. [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=jnpSDlv110M&t=34s>

Bases de datos principales para artículos empíricos y científicos en el área:

PsychInfo (disponible a través de uprrp.edu, busque en las páginas electrónicas del Sistema de Bibliotecas: <http://biblioteca.uprrp.edu/>)

EbscoHost (disponible a través de uprrp.edu, busque en las páginas electrónicas del Sistema de Bibliotecas <http://biblioteca.uprrp.edu/>)

Business Direct (disponible a través de uprrp.edu, busque en las páginas electrónicas del

Sistema de Bibliotecas <http://biblioteca.uprrp.edu/>)

Recursos electrónicos adicionales:

- **Understanding Key Psychology Experiments With Simple Psychology.** Dirección electrónica: <https://www.simplypsychology.org/>.

- **TED Talks.** Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychology><https://www.simplypsychology.org/>.
- **Human Psychology Courses.** Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)**
<https://iaapsy.org/meetings/apaw/>
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of IAAP at the United Nations**
<https://iaapsy.org/iaap-and-the-united-nations/reports-meetings-events/>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management’s SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology’s SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología* (APA). Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>).
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>).
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP:

<http://biblioteca.uprrp.edu/>).

- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.
- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además “muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica”. También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección electrónica: <http://www.refseek.com/>
- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilinguaje de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América

Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.

- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.
- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.
- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.

Prontuario Máster de este curso desarrollado por: Laura Galarza, Ph.D., septiembre 2021

Plantilla del Prontuario preparada por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz, DAA



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Prácticum en Psicología del Trabajo
CODIFICACIÓN	:	PSIC 6201
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	Este curso requiere un total de 120 horas de práctica en una organización en el semestre y 15 horas semestrales (una hora de reunión semanal) con el(la) profesor(a). 3 créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	PSIC 6205 Psicología del Trabajo
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>Práctica en la que cada estudiante dedica 120 horas durante al semestre a trabajo práctico en una organización donde apliquen los conceptos y técnicas de la psicología del trabajo. Los estudiantes se reúnen una hora semanalmente con el/la profesor/a supervisor/a para discutir problemas y consultar sobre referencias a estudios relevantes al proyecto. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.</p>		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
<ul style="list-style-type: none">• Explicar la aplicación de las teorías de la psicología del trabajo al escenario de práctica, llevando a cabo una revisión de la literatura sobre el tema del proyecto de práctica.		

- Realizar un análisis de necesidades y planificación de la intervención relacionada a la psicología del trabajo.
- Diseñar junto al cliente un plan de acción para su proyecto de práctica de acuerdo con los estándares establecidos en la profesión que sea aprobado por la organización en la cual desarrolla su práctica en psicología del trabajo..
- Aplicar conocimientos aprendidos y desarrollar sus competencias en el área de la psicología del trabajo en organizaciones de Puerto Rico al proyecto de práctica.
- Completar 120 horas de práctica en la organización que funge como centro de práctica en psicología del trabajo que deberán ser certificadas.
- Recibir una evaluación satisfactoria de la organización que funge como centro de práctica en psicología del trabajo utilizando el formulario de evaluación correspondiente.
- Completar 15 horas de reuniones semestrales (una hora semanal durante el semestre) de supervisión directa con el (la) profesor(a) para dialogar sobre el contenido y proceso del proyecto de práctica en psicología del trabajo.
- Realizar una presentación oral a la organización cliente y al (a la) profesor(a) sobre la experiencia práctica en psicología del trabajo para el cliente y la universidad y los resultados de esa experiencia.
- Redactar un informe escrito y en una presentación oral la experiencia práctica/teórica para el cliente y la universidad y los resultados de esa experiencia en psicología del trabajo.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

No tiene.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del Tiempo		
	Presencial	Híbrido	En línea

<p>Sesión 1: Introducción al Curso. Discusión del Prontuario.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 2: Unidad I. Fase I. revisión de Literatura relacionada al tema del proyecto.</p> <p>Evaluación Fase I: Entrega de resúmenes de artículos para la revisión de literatura o de documentos.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 3: Unidad II. Plan de Trabajo para la Práctica. Fase II. Planificación de las actividades de práctica.</p> <p>Evaluación Fase II: Entrega de Plan de Trabajo para la Práctica.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 4: Unidad III. Desarrollo del Proyecto de Práctica. Fase III. Desarrollo de herramientas, cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>

	semanales: 8 horas	semanales: 8 horas	
Sesión 5: Continuación de la Unidad III. Desarrollo del Proyecto de Práctica. Fase III. Desarrollo de herramientas, cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 6: Continuación de la Unidad III. Desarrollo del Proyecto de Práctica. Fase III. Desarrollo de herramientas, cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 7: Continuación de la Unidad III. Desarrollo del Proyecto de Práctica. Fase III. Desarrollo de herramientas, cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 8: Continuación de la	Reunión con profesor(a) :supervisor(a):	Reunión con profesor(a) :supervisor(a):	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora

<p>Unidad III. Desarrollo del Proyecto de Práctica. Fase III. Desarrollo de herramientas, cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.</p> <p>Evaluación Fase III: Entrega de Cuestionarios o Materiales del Proyecto de Práctica.</p>	<p>1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>(en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 9: Continuación de la Unidad III. Fase IV. Administración de cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 10: Continuación de la Unidad III. Fase IV. Administración de cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 11: Continuación de la Unidad III. Fase IV. Administración de cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.</p> <p>Evaluación Fase IV. Evidencia de</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>

realización de actividades de la Fase 4.	semanales: 8 horas	semanales: 8 horas	
Sesión 12: Unidad III. Fase V. Codificación y análisis de los datos y/o de los resultados y logros del proyecto. Evaluación Fase V. Entrega de los resultados o logros del proyecto.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 13 Unidad IV. Documentación y Presentación. Fase VI. Informe: Redacción del informe de los resultados. Preparación del informe de los resultados y preparación de la presentación oral y en power point.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 14 Continuación de la Unidad IV. Documentación y Presentación. Fase VI. Informe: Redacción del informe de los resultados. Preparación del informe de los resultados y preparación de la presentación oral y en Power Point.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 15. Unidad IV. Fase VII. Presentación al cliente de los resultados y logros del proyecto.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea)	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea)

Evaluación: Presentación Oral del Proyecto de Práctica y Entrega del Informe Final de Práctica.	Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Total de horas contacto	15 horas de reuniones de supervisión y 120 horas de práctica.	45 horas contacto (27 horas o 60% presencial y 18 horas o 40% en línea)	45 horas contacto en línea

ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES

Presencial	Híbrido	En línea
<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto(s) de Práctica de 120 horas que cada estudiante desarrolla para el Centro de Práctica. • Reuniones de una hora semanal con el profesor/a sobre el proyecto de práctica. • Discusión de literatura o lecturas relacionadas al proyecto de práctica. • Presentación de Estudiante sobre el Proyecto de Práctica 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto(s) de Práctica de 120 horas que cada estudiante desarrolla para el Centro de Práctica. • Reuniones presenciales y virtuales de una hora semanal con el profesor/a sobre el proyecto de práctica. • Discusión de literatura o lecturas relacionadas al proyecto de práctica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto(s) de Práctica de 120 horas que cada estudiante desarrolla para el Centro de Práctica. • Reuniones virtuales sincrónicas de una hora semanal con el profesor/a sobre el proyecto de práctica. • Discusión de literatura o lecturas relacionadas al proyecto de práctica.

<ul style="list-style-type: none"> • Mentoría a Estudiantes durante la duración del Proyecto de Práctica. • Uso de la tecnología de computadoras tanto como medio de comunicación como herramientas para construir conocimiento (mediante el correo electrónico, las plataformas electrónicas, bibliotecas virtuales, bancos de datos, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de Estudiante sobre el Proyecto de Práctica • Mentoría a Estudiantes durante la duración del Proyecto de Práctica. • Uso de la tecnología de computadoras tanto como medio de comunicación como herramientas para construir conocimiento (mediante el correo electrónico, las plataformas electrónicas, bibliotecas virtuales, bancos de datos, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de Estudiante sobre el Proyecto de Práctica • Mentoría a Estudiantes durante la duración del Proyecto de Práctica. • Uso de la tecnología de computadoras tanto como medio de comunicación como herramientas para construir conocimiento (mediante el correo electrónico, las plataformas electrónicas, bibliotecas virtuales, bancos de datos, etc.).
---	---	---

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución

Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrido	En línea
Asistencia y Participación a Reuniones de Supervisión de una hora semanal con el (la) Profesor(a) Supervisor(a)..10%	Asistencia y Participación a Reuniones presenciales y/o virtuales de Supervisión de una hora semanal con el (la) Profesor(a) Supervisor(a)..10%	Asistencia y Participación a Reuniones virtuales de Supervisión de una hora semanal con el (la) Profesor(a) Supervisor(a)..10%
Desempeño en la Práctica y Cumplimiento de Horas (120 horas).....55%	Desempeño en la Práctica y Cumplimiento de Horas (120 horas).....55%	Desempeño en la Práctica y Cumplimiento de Horas (120 horas).....55%
Presentación Oral.....15%	Presentación Oral.....15%	Presentación Oral.....15%
Escrito Final.....20%	Escrito Final.....20%	Escrito Final.....20%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad

documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y a distancia deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.**

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

Connel, J. (2021). *Consulting to technical leaders, teams, and organizations: Building leadership in STEM environments*. American Psychological Association.

London, M., & Diamante, T. (2018). *Learning interventions for consultants: Building the talent that drives business*. American Psychological Association.

Lowman, R. L. (2016). *An introduction to consulting psychology: Working with individuals, groups, and organizations*. American Psychological Association.

Lowman, R. L. & Cooper, S. E. (2017). *The ethical practice of consulting psychology*. American Psychological Association.

Moret, L. B., & Greene, C. H. (2019). *Consulting psychology in national security organizations*. American Psychological Association.

Stroh, L. K. (2019). *The basic principles of effective consulting* (2nd ed.). Routledge.

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **Understanding Key Psychology Experiments With Simple Psychology.** Dirección electrónica: <https://www.simplypsychology.org/>.
- **TED Talks.** Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychology><https://www.simplypsychology.org/>.
- **Human Psychology Courses.** Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)**

<https://iaapsy.org/meetings/apaw/>

- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of IAAP at the United Nations**
<https://iaapsy.org/iaap-and-the-united-nations/reports-meetings-events/>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management's SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology's SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología* (APA). Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.

- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además “muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica”. También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección electrónica: <http://www.refseek.com/>
- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilingüe de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.
- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva,

interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo.
Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.

- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.
- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.

Prontuario Máster de este curso desarrollado por: Laura Galarza, Ph.D., septiembre 2021

Plantilla del Prontuario preparada por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz, DAA



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Prácticum en Psicología de las Organizaciones
CODIFICACIÓN	:	PSIC 6202
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	Este curso requiere un total de 120 horas de práctica en una organización en el semestre y 15 horas semestrales (una hora de reunión semanal) con el(la) profesor(a). 3 créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	PSIC 6201 Prácticum en Psicología del Trabajo
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>Práctica en la cual cada estudiante dedica 120 horas durante el semestre a trabajo práctico en una organización gubernamental o privada donde presta atención a los retos de dichas instituciones para diseñar y llevar a cabo intervenciones. Los estudiantes se reúnen una hora semanalmente con el/la profesor/a supervisor/a para discutir problemas y consultar sobre referencias a estudios relevantes al proyecto. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.</p>		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		

- Explicar la aplicación de las teorías de la psicología de las organizaciones al escenario de práctica, llevando a cabo una revisión de la literatura sobre el tema del proyecto de práctica.
- Realizar un análisis de necesidades y planificación de la intervención de un proyecto de cambio en algún sistema relacionado a la psicología de las organizaciones o de desarrollo y cambio organizacional.
- Diseñar junto al cliente un plan de acción para su proyecto de práctica de acuerdo con los estándares establecidos en la profesión que sea aprobado por la organización en la cual desarrolla su práctica.
- Aplicar conocimientos aprendidos al proyecto de práctica y desarrollar sus competencias en el área de la psicología de las organizaciones.
- Completar 120 horas de práctica en la organización que funge como centro de práctica que deberán ser certificadas por el (la) supervisor(a) de práctica.
- Recibir una evaluación satisfactoria de la organización que funge como centro de práctica utilizando el formulario de evaluación correspondiente.
- Completar 15 horas de reuniones semestrales (una hora semanal durante el semestre) de supervisión directa con el (la) profesor(a) para dialogar sobre el contenido y proceso del proyecto de práctica.
- Realizar una presentación oral a la organización cliente y al (a la) profesor(a) sobre la experiencia práctica para el cliente y la universidad y los resultados de esa experiencia.
- Redactar un informe escrito y en una presentación oral la experiencia práctica/teórica para el cliente y la universidad y los resultados de esa experiencia.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

No tiene.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del Tiempo
-------------	-------------------------

	Presencial	Híbrido	En línea
<p>Sesión 1: Introducción al Curso. Discusión del Prontuario.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 2: Unidad I. Fase I. revisión de Literatura relacionada al tema del proyecto.</p> <p>Evaluación Fase I: Entrega de resúmenes de artículos para la revisión de literatura o de documentos.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 3: Unidad II. Plan de Trabajo para la Práctica. Fase II. Planificación de las actividades de práctica.</p> <p>Evaluación Fase II: Entrega de Plan de Trabajo para la Práctica.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 4: Unidad III. Desarrollo del Proyecto de Práctica. Fase III. Desarrollo de herramientas, cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial)</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea)</p>

otras actividades según las necesidades del proyecto.	práctica semanales: 8 horas	Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 5: Continuación de la Unidad III. Desarrollo del Proyecto de Práctica. Fase III. Desarrollo de herramientas, cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 6: Continuación de la Unidad III. Desarrollo del Proyecto de Práctica. Fase III. Desarrollo de herramientas, cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Sesión 7: Continuación de la Unidad III. Desarrollo del Proyecto de Práctica. Fase III. Desarrollo de herramientas, cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas

<p>Sesión 8: Continuación de la Unidad III. Desarrollo del Proyecto de Práctica. Fase III. Desarrollo de herramientas, cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.</p> <p>Evaluación Fase III: Entrega de Cuestionarios o Materiales del Proyecto de Práctica.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (presencial) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 9: Continuación de la Unidad III. Fase IV. Administración de cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 10: Continuación de la Unidad III. Fase IV. Administración de cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 11: Continuación de la Unidad III. Fase IV. Administración de cuestionarios, entrevistas, materiales didácticos u otras actividades según las necesidades del proyecto.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea)</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea)</p>

<p>Evaluación Fase IV. Evidencia de realización de actividades de la Fase 4.</p>	<p>práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 12: Unidad III. Fase V. Codificación y análisis de los datos y/o de los resultados y logros del proyecto.</p> <p>Evaluación Fase V. Entrega de los resultados o logros del proyecto.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 13 Unidad IV. Documentación y Presentación. Fase VI. Informe: Redacción del informe de los resultados. Preparación del informe de los resultados y preparación de la presentación oral y en power point.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 14 Continuación de la Unidad IV. Documentación y Presentación. Fase VI. Informe: Redacción del informe de los resultados. Preparación del informe de los resultados y preparación de la presentación oral y en Power Point.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea) Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas</p>
<p>Sesión 15. Unidad IV. Fase VII. Presentación al cliente de los resultados y logros del proyecto.</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea)</p>	<p>Reunión con profesor(a) :supervisor(a): 1 hora (en línea)</p>

Evaluación: Presentación Oral del Proyecto de Práctica y Entrega del Informe Final de Práctica.	Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas	Promedio de horas de práctica semanales: 8 horas
Total de horas contacto	15 horas de reuniones de supervisión y 120 horas de práctica.	45 horas contacto (27 horas o 60% presencial y 18 horas o 40% en línea)	45 horas contacto en línea

ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES

Presencial	Híbrido	En línea
<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto(s) de Práctica de 120 horas que cada estudiante desarrolla para el Centro de Práctica. • Reuniones de una hora semanal con el profesor/a sobre el proyecto de práctica. • Discusión de literatura o lecturas relacionadas al proyecto de práctica. • Presentación de Estudiante sobre el Proyecto de Práctica 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto(s) de Práctica de 120 horas que cada estudiante desarrolla para el Centro de Práctica. • Reuniones presenciales y virtuales de una hora semanal con el profesor/a sobre el proyecto de práctica. • Discusión de literatura o lecturas relacionadas al proyecto de práctica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto(s) de Práctica de 120 horas que cada estudiante desarrolla para el Centro de Práctica. • Reuniones virtuales sincrónicas de una hora semanal con el profesor/a sobre el proyecto de práctica. • Discusión de literatura o lecturas relacionadas al proyecto de práctica.

<ul style="list-style-type: none"> • Mentoría a Estudiantes durante la duración del Proyecto de Práctica. • Uso de la tecnología de computadoras tanto como medio de comunicación como herramientas para construir conocimiento (mediante el correo electrónico, las plataformas electrónicas, bibliotecas virtuales, bancos de datos, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de Estudiante sobre el Proyecto de Práctica • Mentoría a Estudiantes durante la duración del Proyecto de Práctica. • Uso de la tecnología de computadoras tanto como medio de comunicación como herramientas para construir conocimiento (mediante el correo electrónico, las plataformas electrónicas, bibliotecas virtuales, bancos de datos, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de Estudiante sobre el Proyecto de Práctica • Mentoría a Estudiantes durante la duración del Proyecto de Práctica. • Uso de la tecnología de computadoras tanto como medio de comunicación como herramientas para construir conocimiento (mediante el correo electrónico, las plataformas electrónicas, bibliotecas virtuales, bancos de datos, etc.).
---	---	---

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
---------	------------	---------	----------

Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrido	En línea
Asistencia y Participación a Reuniones de Supervisión de una hora semanal con el (la) Profesor(a) Supervisor(a)..10%	Asistencia y Participación a Reuniones presenciales y/o virtuales de Supervisión de una hora semanal con el (la) Profesor(a) Supervisor(a)..10%	Asistencia y Participación a Reuniones virtuales de Supervisión de una hora semanal con el (la) Profesor(a) Supervisor(a)..10%
Desempeño en la Práctica y Cumplimiento de Horas (120 horas).....55%	Desempeño en la Práctica y Cumplimiento de Horas (120 horas).....55%	Desempeño en la Práctica y Cumplimiento de Horas (120 horas).....55%
Presentación Oral.....15%	Presentación Oral.....15%	Presentación Oral.....15%
Escrito Final.....20%	Escrito Final.....20%	Escrito Final.....20%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio

del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y a distancia deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.**

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

Connel, J. (2021). *Consulting to technical leaders, teams, and organizations: Building leadership in STEM environments*. American Psychological Association.

London, M., & Diamante, T. (2018). *Learning interventions for consultants: Building the talent that drives business*. American Psychological Association.

Lowman, R. L. (2016). *An introduction to consulting psychology: Working with individuals, groups, and organizations*. American Psychological Association.

Lowman, R. L. & Cooper, S. E. (2017). *The ethical practice of consulting psychology*. American Psychological Association.

Moret, L. B., & Greene, C. H. (2019). *Consulting psychology in national security organizations*. American Psychological Association.

Stroh, L. K. (2019). *The basic principles of effective consulting* (2nd ed.). Routledge.

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **Understanding Key Psychology Experiments With Simple Psychology.** Dirección electrónica: <https://www.simplypsychology.org/>.
- **TED Talks.** Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychologyhttps://www.simplypsychology.org/>.

- **Human Psychology Courses.** Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)**
<https://iaapsy.org/meetings/apaw/>
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of IAAP at the United Nations**
<https://iaapsy.org/iaap-and-the-united-nations/reports-meetings-events/>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management's SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology's SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología* (APA). Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.

- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.
- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además “muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica”. También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección electrónica: <http://www.refseek.com/>
- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilingüe de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica:

<http://www.latindex.unam.mx/#>.

- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.
- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.
- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.

Prontuario Máster de este curso desarrollado por: Laura Galarza, Ph.D., septiembre 2021

Plantilla del Prontuario preparada por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz, DAA

PRONTUARIO

(Este ejemplo de prontuario es para un curso de 3 créditos que se ofrecerá en las modalidades: presencial, híbrida y en línea) Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Psicología del Trabajo
CODIFICACIÓN	:	PSIC 6205
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	N/A
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>En el curso se presenta la psicología del trabajo desde aproximaciones sociales, históricas, aplicadas y críticas. Se analiza el trabajo integrando perspectivas teóricas y empíricas. Se presentan aspectos éticos y legales de la práctica de la psicología del trabajo. Se discuten aproximaciones teóricas, técnicas y críticas del análisis de puesto, el reclutamiento y selección de empleados, la socialización y el adiestramiento. Se expone el papel de la tecnología en el mundo del trabajo y transformaciones laborales contemporáneas en diversos escenarios y la subjetividad de los trabajadores. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.</p>		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
<ul style="list-style-type: none">• Analizar la historicidad del campo de la psicología industrial organizacional en Puerto Rico, Estados Unidos y otras regiones del mundo.• Distinguir significados del trabajo según aproximaciones teóricas y empíricas.		

- Discutir el estado actual y posibilidades de desarrollo para la Psicología del trabajo y las organizaciones en Puerto Rico, América Latina y el mundo.
- Identificar la función de los/as psicólogos del trabajo en los procesos de: análisis de puestos, reclutamiento, selección, socialización y adiestramiento.
- Aumentar la sensibilidad de los aspectos humanos en las organizaciones, con énfasis especial en las minorías, las mujeres, personas con diversidad funcional, en desventaja socioeconómica y de edad avanzada.
- Aplicar el modelo científico-profesional, los principios teóricos, las técnicas psicológicas y conocimiento sobre investigaciones recientes en la psicología del trabajo a los procesos de análisis de puesto, reclutamiento y selección, socialización y adiestramiento en las organizaciones.
- Analizar de forma crítica las teorías y técnicas utilizadas en las organizaciones y la contribución de los/as profesionales psicólogos del trabajo a estos procesos.
- Diseñar un análisis de puesto en una organización elaborando una revisión de publicaciones, las descripciones del puesto en otras organizaciones, técnicas para recopilar información y las ventajas y limitaciones de las estrategias utilizadas.
- Diseñar una estrategia de reclutamiento y selección para un puesto en una organización integrando lo siguiente: la conveniencia del reclutamiento externo e interno, los criterios con que definirán los predictores de selección, el uso de la entrevista y la identificación de las ventajas y limitaciones de las estrategias utilizadas.
- Elaborar las actividades de capacitación y socialización para un empleado seleccionado para un puesto.
- Redactar las actividades para el desarrollo de un análisis de necesidades y un plan de instrucción para un adiestramiento que incluya su evaluación, aplicando modelos de programas de adiestramiento.

Identificarán las controversias éticas principales aplicables a la función de los/as psicólogos del trabajo y las organizaciones.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

Cascio, W. F. & Aguinis, H. (2019). *Applied Psychology in Human Resource Management (7th Edition)*. Pearson Prentice Hall.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO: (Ejemplo de distribución)

Tema	Distribución del tiempo
------	-------------------------

	Presencial	Híbrido	En línea
I. La Psicología del trabajo	12 horas	12 horas (3 presencial y 6 a distancia)	12 horas
II. El análisis de puesto en el campo de la Psicología del trabajo	6 horas	6 horas (3 presencial y 3 a distancia)	6 horas
III. El reclutamiento y la selección de empleados	9 horas	9 horas (3 presencial y 6 a distancia)	9 horas
IV. Socialización y Capacitación	6 horas	6 horas (3 presencial y 3 a distancia)	6 horas
V. La psicología del trabajo: aproximaciones críticas contemporáneas	9 horas	9 horas (3 presencial y 6 a distancia)	9 horas
VI. Evaluación final	3 horas	3 horas (3 presencial)	3 horas
Total de horas contacto	45 horas	45 horas (18 presenciales = 40% y 27 horas a distancia = 60%)	45 horas

ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES:

Presencial	Híbrido	En línea
<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Lecturas asignadas • Trabajos en grupales • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Reuniones interactivas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas • Conferencias sincrónicas

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución

Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrido	En línea
Asistencia10%	Asistencia (presencial o a reuniones sincrónicas)10%	Asistencia a reuniones sincrónicas10%
Participación 10%	Participación en clases presenciales y en línea 10%	Participación en actividades sincrónicas y asincrónicas10%
Trabajos reflexivos.....15%	Trabajos reflexivos.....15%	Trabajos reflexivos.....15%
Trabajo grupal aplicado.30%	Trabajo grupal aplicado..... 30%	Trabajo grupal aplicado 30%
Trabajo final.....35%	Trabajo final.....35%	Trabajo final.....35%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y en línea deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.**

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, y F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases abrupta, el profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso. Utilizando los recursos electrónicos institucionales (Microsoft Teams, Zoom, etc.) que estén disponible y faciliten que se imparta el curso atendiendo las necesidades de los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

American Psychological Association (2019). *Publication manual of the American Psychological Association* 7th edition). Washington, D.C.

Báez, M. & García-Ramos, T. (2017). Ideologías y construcción de subjetividades en

medios periodísticos de Puerto Rico. En Rentería, E. & Malvezzi, S. (Eds.), *Ejemplos de método e investigaciones sociales. Aplicaciones en Psicología Organizacional y del Trabajo, y en Psicología Social* (p.311-336). Cali, Colombia: Editorial de la Universidad del Valle.

Branick, M.T. & Levine, E.L. (2002). *Job analysis; Methods, research and applications for human research management in the new millennium*. Sage Publications.

Caraballo-Martínez, K. (2003). *La ética del psicólogo industrial organizacional interno y externo*. Publicación inédita desarrollada en el Módulo de Ética que dirige la Dra. Eileen Colberg-Luc págs. 48-61.

Cooper-Thomas, N. & Anderson, N. (Dec. 2002). Newcomer adjustment: The relationship between organizational socialization tactics, information acquisition and attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 423-437.

Counsell, D. Preparation for retirement: The role of the employer. *Employee Relations*, 8, 4,11-13 Extraído de EBSCOhost el 23 de julio de 2004. (AN 5136699)

Díaz-Juarbe, R. & García-Ramos, T. (2017) Estudios de casos sobre los sentidos subjetivos, del trabajo precario en Puerto Rico. En Rentería, E. & Malvezzi, S. (Eds.), *Ejemplos de método e investigaciones sociales. Aplicaciones en Psicología Organizacional y del Trabajo, y en Psicología Social* (p.69-96). Cali, Colombia: Programa Editorial de la Universidad del Valle.

Feldman, D.C. (September,1976). A contingency theory of socialization. *Administrative Science Quarterly*, 21, 433-452.

García-Ramos, T. (2020). Los intrincados caminos de una formación en psicología histórica y socialmente situada. Wanda C. Rodríguez Arocho conversa con Tania García Ramos. En Orejuela, J. Patiño, J. F. & Henao, C. M. (Eds.). En *Formar-se en psicología: conversaciones con maestros de la disciplina* (p. 45-62). Fondo editorial EAFIT, Editora de la Universidad Federal de Tocantín.

García-Ramos, T & Cruz-Miranda, L. (2018). Implicaciones psicosociales de políticas estatales en el ámbito mundial. En C. Santiago & K. Robles. *Comentarios a la Reforma Laboral 2017* (p. 33-64). Situm, Inc.

García-Ramos, T. & Guzzi, A. (2018). Fenómenos psicosociales en el contexto organizacional. En Zanelli, J. C. & Kanan L. A. (Eds.). *FATORES DE RISCO, PROTEÇÃO PSICOSSOCIAL E TRABALHO: Organizações que emancipam ou que matam* (p. 69-91). UNIPLAC editora. 2da edición bilingüe revisada y ampliada (Chapter translation and review from Portuguese to Spanish).

García-Ramos, T., Santiago Estrada, S. & Mesa, F. (2019). La formación en Psicología del Trabajo y las Organizaciones en Puerto Rico y América Latina. En Ortiz, L. L. (Ed.), *Afanes y trabas: Trayectos investigativos en torno al trabajo en Puerto Rico* (p. 127-165). Centro de Investigaciones Sociales, Universidad de Puerto Rico.

Garavan, T. (1995). Current themes in organizational design: Implications for human resource development. *Journal of European industrial training*, 19(11), 3-13.

- Geisinger, K.F (1992). *Psychological testing of hispanics*. American Psychological Association.
- Giacalone, R. A.; Duhon, D. (1991). Assessing intended employee behavior in exit interviews. *Journal of Psychology*, 125(1), 83-90. Extraído de EPSCOHost el 23 de julio de 2004.
- Goldstein, I.L. & Ford, K. (2002). Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation. Jossey-Bass.
- Harrell, T.W. (1992). Some History of the Army General Classification Test. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 875-878.
- Holston, E.F. & Russel, C.J. (1997), The relationship of anticipation newcomer socialization processes and outcomes: A pilot study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 163-172.
- Humphries, M. & Grice, S. (1995). Equal employment opportunity and the management of diversity: A global discourse of assimilation? *Journal of organizational change management*, 8(5), 17-32.
- Irizarry, G.; Martínez, M.; Vélez, R.; Rodríguez, M. (1991). La identificación de criterios pertinentes de trabajo mediante el análisis de puestos: Traducción, adaptación y validación del "Position Analysis Questionnaire (PAQ)". *Ciencias de la Conducta*, 6, 7-26.
- Jackson, S.E. y Schuler, R.S. (1990). Human resource planning: challenges for industrial organizational psychologists. *American psychologist*, 45, 223-239.
- Junta Examinadora de Psicólogos de Puerto Rico (1988). Código de Ética de Psicólogos de Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 5, 71-82.
- Junta Examinadora de Psicólogos: *Reglamento General*. <http://sociales.uprrp.edu/wp-content/uploads/sites/7/2016/04/reglamento-general-de-psicologos.pdf>
- Katzell, R.A. & Austin, J.T. (1992). From then to now: The development of industrial organizational psychology in the United States. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 803-835.
- Kelley, B. (2002, June). Why job analysis matters. *Workforce magazine* Extraído de: <http://www.workforce.com/section/02/article/23/24/32.html>
- Ley 96 del 4 de junio de 1983 para Reglamentar el ejercicio de la profesión de la psicología en Puerto Rico, crear la Junta Examinadora de Psicólogos, establecer sus funciones, deberes y facultades, fijar penalidades por violaciones a ésta y asignar fondos.
- López-Roig, Lucy (1985). Un Análisis Crítico sobre la Psicología Industrial Organizacional en Puerto Rico. *Homines*. (Tomo extraordinario).
- Lueke, S.B. & Syvanteck, D.J. (2000). Organizational socialization in the host country: The missing link in reducing expatriate turnover. *International Journal of Organizational Analysis*, 8(4), 380-400.
- Martínez-Lugo, M.E.; Torres, C.; Vargas, J.; Sánchez, E. (1987). Imagen percibida del psicólogo industrial organizacional por un grupo de administradores en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 4, 27-40.
- Marrero-Centeno, J. & García-Ramos, T. (2018). Las consecuencias de la percepción de precariedad laboral en el bienestar subjetivo de los trabajadores en Puerto Rico. En L. L. Ortiz Negrón (Eds.), *Retos y Afanes: trayecto investigativo del Grupo de Estudios Del Trabajo* (pp. 93-103). San Juan, Puerto Rico: Centro de Investigaciones Sociales.

- Marrero-Centeno, J., & García-Ramos, T. (2018). Precariedad laboral: aproximaciones teóricas e histórico sociales en el contexto de Puerto Rico. *Psicología desde el Caribe*, Número especial 2018, 63-79.
- Mesa-Burgos, F. & García-Ramos, T. (2020). La subjetividad y eficacia sindical en la formación de psicólogos del trabajo y las organizaciones. En Orejuela, J (Ed), *Desafíos en la formación de psicólogos del trabajo y las organizaciones* (p. 237-253). Editorial Eafit.
- Moreno-Velázquez, I., Aponte, R., Caraballo, K., Ríos, L., Torres, G., González, I., & Massanet, B. (2003). El estado de la psicología industrial organizacional en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 14, 41-84.
- Osorio, V. (2002). Sistemas de Evaluación del Adiestramiento en la Empresa Bancaria. Tesis inédita presentada en cumplimiento parcial de los requisitos para obtener el grado de Maestro en Artes con especialidad en Psicología Industrial Organizacional. Universidad de Puerto Rico, Recinto Río Piedras.
- Ramos, R. (1992). Testing and assessment of hispanics for occupational and management position developmental need analysis. En Geisinger, K.F. (Ed). *Psychological testing of hispanics*. American Psychological Association.
- Riggio, R.E. (1990). *Introduction to industrial organizational psychology*. Scott, Foresmann/Little Brown.
- Robinson, D.G. & Robinson, J.C. (1989). *Training for impact*. Jossey-Bass Publishers.
- Russo, G., Rietveld, P., Nijkamp, P. & Gorter, C. (1995). Issues in recruitment strategies: an economic perspective. *International Journal of Career Management*, 7 (3), 3-13.
- Schultz, D.P. & Schultz, S.E. (1994). *Psychology and work today: An Introduction to Industrial and organizational Psychology*. Mac Millan Publishing Company.
- Sievens, S. y Martínez-Lugo, M.E. (1988). Percepción del psicólogo industrial organizacional por las uniones en Puerto Rico. *Revista Ciencias de la Conducta*, 3, 53-65.
- Vázquez, B. (2003). Destrezas y Competencias de Aplicación al Trabajo Requeridas por las Organizaciones del Sector de Servicios que Operan en Puerto Rico en la Era Postindustrial. Tesis inédita presentada en cumplimiento parcial de los requisitos para obtener el grado de Maestro en Artes con especialidad en Psicología Industrial Organizacional en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.
- Walker, J.W. y Bechet, T.P. (1994). Addressing future staffing needs. En: A. Howard and Associates. *Diagnosing for organizational change* (p.113-138). The Guilford Press.
- Wilson, J.A.& Elman, N.S. (Nov.1990). Organizational benefits of mentoring. *The Academy of Management Executive*, 4 (4), 88-94.

Referencias electrónicas:

Recursos en la Universidad de Puerto Rico:

- **Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras:** uprrp.edu
- **Sistema de Bibliotecas de la Universidad de Puerto Rico:** <http://biblioteca.uprrp.edu/>
- **Centro de Desarrollo Profesional y Aprendizaje:** <http://gradnet.uprrp.edu/>
- **Centro de Excelencia Académica:** <http://cea-uprrp.weebly.com/>
- **Centro de Cómputos de Ciencias Sociales:** <http://caccs.uprrp.edu/>
- **Decanato de Estudios Graduados e investigación:** <http://graduados.uprrp.edu/degi/index.html>
- **Centro Universitario de Servicios Psicológicos (CUSEP):** <http://cusep.uprrp.edu/>
- **Asociación de Psicología Para la Promoción de la Investigación Estudiantil (APPIE):** <http://appie08.wordpress.com/appie/>
- **Instituto de Investigación Psicológica:** <http://ipsi.wildapricot.org/>
- **Revista Psicologías:** <http://psicologias.uprrp.edu/>

Recursos electrónicos externos:

- **Asociación Americana de Psicología (APA):** <https://www.apa.org/>
- **Association of Psychology Postdoctoral and Internship Centers (APPIC):** www.appic.org/
- **Sociedad Interamericana de Psicología:** <http://www.sipsych.org/index.php/es/>
- **Revista Interamericana de Psicología:** <http://www.psicorip.org/>
- **Asociación de la Psicología como ciencia:** <http://www.psychologicalscience.org/>
- **Forum: Qualitative Social Research:** <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs>

Recursos electrónicos adicionales en Psicología Industrial-Organizacional

Sitios en la web:

- O*NET Resource Center - <https://www.onetcenter.org>
- Society for Industrial and Organizational Psychology - <http://www.siop.org>
- Society for Human Resource Management - <https://www.shrm.org>

Prontuario Máster de este curso fue desarrollado por Tania Garcia Ramos, Ph.D. en agosto de 2021 y revisado en enero de 2022 tomando en consideración prontuarios previos del curso de las profesoras Ivonne Moreno, y Joyce González.

Original preparado por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019
Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020
Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA
Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz
DAA



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica
CODIFICACIÓN	:	PSIC 6206
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	Pre-requisito: PSIC 6006 Estadística Aplicada a la Psicología Co-requisito: PSIC 6216 Laboratorio de Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
Teoría de la construcción de pruebas e instrumentos de medición psicológica (por ejemplo, pruebas de aptitud, inteligencia, aprovechamiento, personalidad e intereses, cuestionarios, entre otros). El curso compara las teorías psicométricas principales incluyendo la Teoría Clásica de la Medición y Teorías Psicométricas Modernas tales como la Teoría de Respuesta al Ítem. El curso discute la psicometría y el desarrollo de instrumentos de medición psicológica. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
<ul style="list-style-type: none">• Explicar los aspectos fundamentales de la psicometría y el desarrollo de instrumentos de		

medición psicológica con énfasis en la aplicación a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

- Conocer la perspectiva histórica de la construcción de pruebas e instrumentos de medición en la psicología del trabajo y de las organizaciones y reflexionar sobre su papel en el desarrollo de la ciencia y la profesión.
- Contrastar las teorías más conocidas en la psicometría con énfasis en la teoría clásica de medición y la teoría de respuesta al ítem y poder distinguir los aspectos fundamentales entre ambas.
- Comprender los aspectos éticos, legales y profesionales relacionados con el desarrollo de pruebas e instrumentos de medición psicológica.
- Describir y aplicar los pasos para la construcción de una prueba o instrumento de medición psicológica.
- Diseñar e implantar estrategias para examinar las propiedades psicométricas de una prueba o instrumento de medición psicológica con énfasis en el estudio de la confiabilidad y la validez.
- Analizar el impacto y el rol de la medición y las pruebas en la investigación y en la práctica de la psicología.
- Analizar críticamente una muestra de la literatura científica y profesional de la psicometría y el desarrollo de instrumentos de medición psicológica.
- Redactar un informe de la prueba o instrumento de medición desarrollado para el Laboratorio que incluya una descripción de las fases del proceso de desarrollo de la prueba y recomendaciones concretas para el uso futuro de la prueba o instrumento de medición en cumplimiento con las guías profesionales y psicométricas.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

Furr, R. M. (2018). *Psychometrics: An introduction* (3rd ed.). Sage.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:			
<i>Tema</i>	Distribución del tiempo		
	Presencial	Híbrida	En línea ¹
Clase Sesión 1: Introducción al curso. Discusión del prontuario del curso.	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas
Clase Sesión 2: Introducción a la psicometría y al desarrollo de instrumentos de medición psicológica. Aspectos básicos de la construcción de pruebas y la psicometría.	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas
Clase Sesión 3: Diferencias individuales/Historia de la medición psicológica/niveles de medición/planificación, especificaciones de la prueba/ desarrollo de ítems y escalas de respuesta (Parte I).	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas (a distancia)
Clase Sesión 4: Desarrollo de ítems y escalas (Parte II) / Utilización de información del análisis de puesto para el desarrollo de instrumentos de medición psicológica en ámbitos laborales/ Administración de las pruebas, recopilación de datos, muestreo.	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas
Clase Sesión 5: Características psicométricas: validez, confiabilidad, análisis de la estructura factorial de la prueba o instrumento de medición	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas
Clase Sesión 6: Validez Generalizada y métodos alternos para la validación de instrumentos de medición. Introducción a la validez generalizada, uso de la técnica del meta-análisis en la validez generalizada. Validez sintética. Nuevas	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas

¹ Al menos 60 % de las sesiones de la modalidad a distancia (en línea) se realizarán de forma sincrónica en cumplimiento con la determinación del Departamento de Psicología. Se cumplirá además con las guías que establece la Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras.

<p>tendencias en la validación de pruebas.</p> <p>Tabla Comparativa de la Teoría Clásica de la Medición vs. la Teoría de Respuesta al Ítem.</p> <p>Evaluación: Tabla Comparativa de Teorías Psicométricas (aplica a todas las modalidades)</p>			
<p>Clase Sesión 7: Teorías psicométricas: Teoría clásica de la medición vs. Teoría de respuesta al ítem.</p>	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas
<p>Clase Sesión 8: Teorías psicométricas: Teoría Clásica vs. Teoría de respuesta al ítem. Parte2.</p>	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas
<p>Clase Sesión 9: Puntuaciones límite, estandarización y normalización de las pruebas/Utilización de pruebas para decisiones de selección de recursos humanos.</p>	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
<p>Clase Sesión 10: Asuntos profesionales, éticos y legales de la psicometría y del desarrollo de instrumentos de medición psicológica.</p>	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
<p>Clase Sesión 11 Asuntos profesionales, éticos y legales de la psicometría y del desarrollo de instrumentos de medición psicológica (Parte 2) / Documentación técnica y evaluación de pruebas para su uso/ Comunicación de resultados de pruebas psicológicas.</p> <p>Evaluación: Examen (aplica a todas las modalidades)</p>	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
<p>Clase Sesión 12: Computarización y aspectos tecnológicos de las pruebas / Pruebas computarizadas adaptativas (<i>Computer Adaptive Testing</i>).</p>	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas

Clase Sesión 13. Presentaciones de estudiantes sobre tema individual asignado. Evaluación: Presentación oral sobre tema asignado a cada estudiante (aplica a todas las modalidades)	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
Clase Sesión 14. Presentaciones de estudiantes sobre tema individual asignado. Discusión de diversos tipos de pruebas e instrumentos de medición psicológica.	3 horas	3 horas (en línea)	3 horas
Clase Sesión 15. Análisis crítico de la psicometría y el desarrollo de instrumentos de medición psicológica en Puerto Rico, Estados Unidos e Internacional e implicaciones para la psicología. Retos en la adaptación de pruebas en distintos idiomas.	3 horas	3 horas (presencial)	3 horas
Trabajos Finales del Curso: Entrega del Informe Final y Manual de la Prueba Desarrollada por cada estudiante.	Trabajos Finales del curso	Trabajos Finales del curso	Trabajos Finales del curso
Total de horas contacto	45 horas contacto de clase presencial	45 horas contacto (27 horas o 60% presencial y 18 horas o 40% en línea)	45 horas contacto on-line (al menos 60% de las sesiones se ofrecerán de forma sincrónica)
ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES:			
Presencial	Híbrido	En línea	
<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales de Estudiantes • Actividades y Discusión sobre el Proyecto Aplicado de 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales 	<ul style="list-style-type: none"> • Videoconferencias Sincrónicas • Videoconferencias asincrónicas • Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas 	

Desarrollo de Instrumento de Medición Psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas • Actividades y Discusión sobre el Proyecto Aplicado de Desarrollo del Instrumento de Medición Psicológica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentaciones orales • Actividades y Discusión sobre el Proyecto Aplicado de Desarrollo de Instrumento de Medición Psicológica.
---	---	---

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrida	En línea
Asistencia y Participación en clase y en actividades presenciales del curso.....10%	Asistencia y Participación en actividades presenciales y virtuales sincrónicas y asincrónicas.....10%	Participación en actividades y videoconferencias virtuales sincrónicas y asincrónicas..... 10%
Tabla Comparativa de Teoría Clásica vs. Teoría de Respuesta al ítem..10%	Tabla Comparativa de Teoría Clásica vs. Teoría de Respuesta al ítem..10%	Tabla Comparativa de Teoría Clásica vs. Teoría de Respuesta al ítem..10%
Examen Teórico sobre Psicometría.....20%	Examen Teórico sobre Psicometría.....20%	Examen Teórico sobre Psicometría.....20%

Presentación Oral Individual sobre Tema Asignado de la Psicometría y el Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica.....20%	Presentación Oral Individual sobre Tema Asignado de la Psicometría y el Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica.....20%	Presentación Oral Individual sobre Tema Asignado de la Psicometría y el Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica.....20%
Informe del Proyecto de Desarrollo de Instrumento de Medición Psicológica y Validación de Contenido.....40%	Informe del Proyecto de Desarrollo de Instrumento de Medición Psicológica y Validación de Contenido.....40%	Informe del Proyecto de Desarrollo de Instrumento de Medición Psicológica y Validación de Contenido.....40%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que "la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta". Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el

procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y a distancia deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

Aguinis, H., Culpepper, S. A., & Pierce, C. A. (2016). Differential prediction generalization in college admissions testing. *Journal of Educational Psychology, 108*, 1045-1059.

American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association.

Culpepper, S. A., Aguinis, H., Kern, J., & Millsap, R. (2019). High-stakes testing case study: A latent variable approach for assessing measurement and prediction invariance. *Psychometrika*, 84: 285-309.

DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). Sage.

Fetzer, M., Tuzinski, K. (Eds). (2013). *Simulations for personnel selection*. Springer.

Furr, R. M. (2018). *Psychometrics: An introduction* (3rd Edition). Sage.

Gatewood, R.D., Feild, H.S., & Barrick, M. (2019). *Human resource selection* (9th ed.). Thomson.

Society for Industrial and Organizational Psychology. (2018). *Principles for the validation and use of personnel selection procedures* (5th ed.). American Psychological Association.

<https://www.apa.org/ed/accreditation/about/policies/personnel-selection-procedures.pdf>

Van Iddekinge, C. H., Aguinis, H., Mackey, J. D., & DeOrtentiis, P. S. (2018). A meta-analysis of the interactive, additive, and relative effects of cognitive ability and motivation on performance. *Journal of Management*, 44, 249-279.

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **Understanding Key Psychology Experiments With Simple Psychology.** Dirección electrónica: <https://www.simplypsychology.org/>.
- **TED Talks.** Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychologyhttps://www.simplypsychology.org/>.
- **Human Psychology Courses.** Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)**
<https://iaapsy.org/meetings/apaw/>
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of IAAP at the United Nations**
<https://iaapsy.org/iaap-and-the-united-nations/reports-meetings-events/>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management’s SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>

- **Society for Industrial and Organizational Psychology's SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsychInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología (APA)*. Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>.
- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.
- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además "muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica". También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección

electrónica: <http://www.refseek.com/>

- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.
- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilingüe de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.
- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.
- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones

e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.

- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.

Prontuario Máster de este curso desarrollado por: Laura Galarza, Ph.D., septiembre 2021

Plantilla del Prontuario preparada por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz, DAA



Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología
Programa Graduado de Psicología

PRONTUARIO

Cert. 33, 2020-2021, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Laboratorio de Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica
CODIFICACIÓN	:	PSIC 6216
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	30 horas / Un crédito
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	Co-requisito: PSIC 6206 Psicometría y Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
<p>Práctica en el desarrollo preliminar y validación de contenido de una prueba o instrumento de medición psicológica. Las tareas del laboratorio incluyen la planificación de la prueba, la redacción de ítems, el cálculo de estimados de confiabilidad y el proceso de validación de instrumentos de medición psicológica. Este curso se ofrecerá bajo las modalidades presencial, híbrida y en línea.</p>		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
<ul style="list-style-type: none">• Describir y aplicar los pasos para la construcción de una prueba o instrumento de medición psicológica.• Revidar y analizar críticamente 5 artículos relacionados al constructo escogido para el desarrollo de su prueba.		

- Desarrollar un instrumento de medición psicológica o prueba psicológica.
- Desarrollar una versión electrónica de su prueba o instrumento de medición psicológica usando una plataforma electrónica (ej. Google Drive).
- Validar el contenido de una prueba o instrumento de medición psicológica.
- Computar el índice de validez de contenido de una prueba o instrumento de medición psicológica.
- Examinar las propiedades psicométricas de una prueba o instrumento de medición psicológica con énfasis en el estudio de la confiabilidad y la validez.
- Realizar una presentación sobre la prueba o instrumento de medición desarrollado para el Laboratorio que incluya una descripción de las fases del proceso de desarrollo de la prueba y recomendaciones concretas para el uso futuro de la prueba o instrumento de medición en cumplimiento con las guías profesionales y psicométricas.
- Preparar un manuscrito (mini-manual de la prueba) para documentar las fases y resultados del proyecto del desarrollo de una prueba o instrumento de medición psicológica.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

DeVellis, R.F. (2021). *Scale development: Theory and applications* (5th ed.). Sage.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del tiempo		
	Presencial	Híbrida	En línea
Laboratorio Sesión 1: Reunión organizativa de los proyectos de Laboratorio. Discusión sobre las fases que se trabajarán a lo largo de laboratorio, cuyo propósito es desarrollar pruebas. Discusión de la Revisión de Literatura: Los estudiantes comenzarán a realizar e integrar hallazgos de la revisión de literatura sobre el tema de interés para Proyectos de Laboratorio.	2 horas	2 horas (presencial)	2 horas

<p>Laboratorio Sesión 2: Fase 1: Revisión de Literatura: Revisar la literatura sobre el constructo escogido y sus dimensiones.</p> <p>Evaluación Fase 1: Entrega de resúmenes de artículos de la Fase 1 Revisión de Literatura</p>	2 horas	2 horas (presencial)	2 horas (a distancia)
<p>Laboratorio Sesión 3: Fase 2A: Definición y dimensiones del constructo con sus definiciones operacionales de cada dimensión. Resultado: Constructo y lista de Dimensiones con sus definiciones.</p> <p>Evaluación Fase 2A: Entrega de definiciones del constructo y sus dimensiones.</p>	2 horas	2 horas (presencial)	2 horas
<p>Laboratorio Sesión 4: Fase 2B: Planificación y especificaciones de la prueba. Resultado: Tabla de especificaciones para su prueba o instrumento de medición psicológica.</p> <p>Evaluación Fase 2B: Entrega de Tabla de Especificaciones</p>	2 horas	2 horas (presencial)	2 horas
<p>Laboratorio Sesión 5, Fase 5: Estadísticas y psicometría: Validez, confiabilidad, análisis de la Estructura Factorial de la prueba. Calcular indicadores de características psicométricas en SPSS.</p> <p>Evaluación: Entrega de output trabajado durante el Laboratorio</p>	2 horas	2 horas (presencial)	2 horas
<p>Laboratorio Sesión 6: Fase 3: Desarrollo de ítems y escalas.</p>	2 horas	2 horas (presencial)	2 horas
<p>Laboratorio Sesión 7: Fase 3: Desarrollo de ítems y escalas/</p> <p>Evaluación Fase 3: Entrega del Borrador preliminar de ítems</p>	2 horas	2 horas (presencial)	2 horas
<p>Laboratorio Sesión 8: Fase 4: Validación del contenido por jueces. Resultado esperado: Preparar y enviar las instrucciones y el cuestionario a jueces</p>	2 horas	2 horas (en línea)	2 horas

<p>Laboratorio Sesión 9: Fase 4: Validación del contenido por jueces.</p> <p>Evaluación Fase 4: Entrega a profesora y envío de las instrucciones y el cuestionario de validación de la prueba a los jueces expertos</p>	2 horas	2 horas (en línea)	2 horas
<p>Laboratorio Sesión 10. Fase 4. seguimiento a jueces para validación de contenido de los cuestionarios. Realizar tareas de seguimiento y comunicación con los jueces expertos que están evaluando los ítemes de sus respectivas pruebas.</p>	2 horas	2 horas (en línea)	2 horas
<p>Laboratorio Sesión 11. Fase 5: Análisis de los Datos y Resultados del Proceso de Validación de Contenido por Jueces. Cálculo del <i>content validity ratio</i> de Lawshe y/u otros indicadores de validez de contenido. Revisar el borrador del cuestionario basados en los resultados de la validación del contenido.</p> <p>Evaluación Fase 5: Resultados del cálculo de la validez de contenido por jueces.</p>	2 horas	2 horas (en línea)	2 horas
<p>Laboratorio Sesión 12. Fase 6: Computarización y aspectos tecnológicos de las Pruebas. Durante esta sesión de Laboratorio los estudiantes desarrollarán una versión electrónica de su prueba o cuestionario usando Google Forms (aquellos que prefieran utilizar Survey Monkey podrán hacerlo). Este tema podría ofrecerse sincrónica o asincrónicamente según lo determine la profesora.</p> <p>Evaluación Fase 6: Entrega de la versión computarizada de la prueba.</p>	2 horas	2 horas (en línea)	2 horas
<p>Laboratorio Sesión 13. Fase 7. Documentación del Proyecto: Preparar la presentación de Power Point sobre el Proyecto de Laboratorio.</p>	2 horas	2 horas (en línea)	2 horas

Laboratorio Sesión 14. Fase 7: Documentación del Proyecto Preparación del Mini-Manual de la Prueba o Instrumento de Medición Psicológica. Evaluación Fase 7: Mini-Manual de la Prueba	2 horas	2 horas (presencial)	2 horas
Laboratorio Sesión 15. Presentaciones de proyectos de desarrollo de instrumentos de medición Evaluación Fase 7: Presentación Oral de Proyecto de cada estudiante	2 horas	2 horas (presencial)	2 horas
Total de horas contacto	30 horas (presenciales)	30 horas (18 presenciales = 60% y 12 horas en línea = 40%)	30 horas (en línea)

ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES:

Presencial	Híbrido	En línea
<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales de Estudiantes • Actividades y Discusión sobre el Proyecto Aplicado de Desarrollo de Instrumento de Medición Psicológica 	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas • Actividades y Discusión sobre el Proyecto Aplicado de Desarrollo del Instrumento de Medición Psicológica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Videoconferencias Sincrónicas • Videoconferencias asincrónicas • Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Actividades y Discusión sobre el Proyecto Aplicado de Desarrollo de Instrumento de Medición Psicológica.

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrida	En línea
Asistencia y Participación en clase y en actividades presenciales del curso.....10%	Asistencia y Participación en actividades presenciales y virtuales sincrónicas y asincrónicas.....10%	Participación en actividades y videoconferencias virtuales sincrónicas y asincrónicas..... 10%
Tabla Comparativa de Teoría Clásica vs. Teoría de Respuesta al ítem..10%	Tabla Comparativa de Teoría Clásica vs. Teoría de Respuesta al ítem..10%	Tabla Comparativa de Teoría Clásica vs. Teoría de Respuesta al ítem..10%
Examen Teórico sobre Psicometría.....20%	Examen Teórico sobre Psicometría.....20%	Examen Teórico sobre Psicometría.....20%
Presentación Oral Individual sobre Tema Asignado de la Psicometría y el Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica.....20%	Presentación Oral Individual sobre Tema Asignado de la Psicometría y el Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica.....20%	Presentación Oral Individual sobre Tema Asignado de la Psicometría y el Desarrollo de Instrumentos de Medición Psicológica.....20%

Proyecto de Desarrollo de Instrumento de Medición Psicológica, Validación de Contenido y Mini-Manual de la Prueba.....40%	Proyecto de Desarrollo de Instrumento de Medición Psicológica, Validación de Contenido y Mini-Manual de la Prueba.....40%	Proyecto de Desarrollo de Instrumento de Medición Psicológica, Validación de Contenido y Mini-Manual de la Prueba.....40%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

ACOMODO RAZONABLE:

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que "la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta". Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente.

Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y a distancia deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El

usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.

NORMATIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

"La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja".

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, su profesor/a se comunicará vía correo electrónico institucional para coordinar la continuidad del ofrecimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA

Aguinis, H., Culpepper, S. A., & Pierce, C. A. (2016). Differential prediction generalization in college admissions testing. *Journal of Educational Psychology, 108*, 1045-1059.

American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association.

Culpepper, S. A., Aguinis, H., Kern, J., & Millsap, R. (2019). High-stakes testing case study: A latent variable approach for assessing measurement and prediction invariance. *Psychometrika, 84*: 285-309.

DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). Sage.

Fetzer, M., Tuzinski, K. (Eds). (2013). *Simulations for personnel selection*. Springer.

Furr, R. M. (2018). *Psychometrics: An introduction* (3rd Edition). Sage.

Gatewood, R.D., Feild, H.S., & Barrick, M. (2019). *Human resource selection* (9th ed.). Thomson.

Society for Industrial and Organizational Psychology. (2018). *Principles for the validation and use of personnel selection procedures* (5th ed.). American Psychological Association.

<https://www.apa.org/ed/accreditation/about/policies/personnel-selection-procedures.pdf>

Van Iddekinge, C. H., Aguinis, H., Mackey, J. D., & DeOrtentiis, P. S. (2018). A meta-analysis of the interactive, additive, and relative effects of cognitive ability and motivation on performance. *Journal of Management*, 44, 249-279.

Recursos electrónicos asociados a los temas del curso:

- **Understanding Key Psychology Experiments With Simple Psychology.** Dirección electrónica: <https://www.simplypsychology.org/>.
- **TED Talks.** Charlas producidas por profesionales en el campo de la psicología. Dirección electrónica: <https://www.ted.com/topics/psychologyhttps://www.simplypsychology.org/>.
- **Human Psychology Courses.** Lecciones en línea asociadas a las temáticas del curso. Dirección electrónica: <https://www.edx.org/learn/human-psychology>.
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of Applied psychology around the world (APAW)** <https://iaapsy.org/meetings/apaw/>
- **International Association of Applied Psychology (IAAP) – Reports of IAAP at the United Nations**
<https://iaapsy.org/iaap-and-the-united-nations/reports-meetings-events/>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology and Society for Human Resource Management's SIOP-SHRM White Paper Series** (Monografías sobre temas variados)
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-SHRM-White-Papers>
- **Society for Industrial and Organizational Psychology's SIOP White Paper Series**
<https://www.siop.org/Research-Publications/SIOP-White-Papers>

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en inglés para complementar la información del curso:

- **PsycInfo.** Base de datos con resúmenes e investigaciones en el campo sobre temas de interés en la Psicología. Lo produce la *Asociación Americana de Psicología* (APA). Dirección electrónica: <https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo/>. Acceso a través del

Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>).

- **ERIC.** El Centro de información de recursos educativos del Instituto de Ciencias de la Educación es una enorme base de datos creada en el año de 1964 por el gobierno de los Estados Unidos para albergar recursos, documentos, artículos y bibliografía especializada de diversos sitios y revistas. También cuenta con la opción de búsqueda avanzada y la posibilidad de enviar nuestros artículos para que puedan ser indexados en la base de datos. Dirección electrónica: <http://eric.ed.gov/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>).
- **EBSCOhost.** Plataforma intuitiva para la búsqueda de artículos de investigación utilizadas por múltiples instituciones y usuarios en el mundo. Dirección electrónica: <https://www.ebsco.com/>. Acceso a través del Sistema de Bibliotecas de la UPR-RP: <http://biblioteca.uprrp.edu/>).
- **Google Scholar.** Sitio que te permite buscar información especializada proveniente de muchas disciplinas y fuentes en formatos diversos como tesis, libros, resúmenes o artículos. Además, permite visualizar las referencias bibliográficas de los textos o ver quién cita el artículo para llevar el seguimiento y rastrear más citas relacionadas. Dirección electrónica: <http://scholar.google.com/>.
- **Microsoft Research.** Es un proyecto experimental que indexa millones de publicaciones académicas pero que además “muestra las relaciones clave entre dos o más sujetos, contenido y autores, destacando los vínculos críticos que ayudan a definir la investigación científica”. También ofrece la posibilidad de realizar búsquedas avanzadas para limitar el campo de estudio, el año, el autor, entre otras opciones. Dirección electrónica: <http://academic.research.microsoft.com/>.
- **RefSeek.** Es un motor de búsqueda para estudiantes e investigadores que busca la información requerida en más de mil millones de documentos, incluyendo páginas web, libros, enciclopedias, revistas y periódicos. Ofrece la ventaja de la simplicidad en sus resultados de búsqueda para aumentar la visibilidad de la información académica. Dirección electrónica: <http://www.refseek.com/>
- **Science Research.** Es un motor de búsqueda gratuito y público que utiliza una avanzada tecnología de búsqueda federada dentro de la *deep web* para ofrecer resultados de calidad a través del envío en tiempo real de la consulta hacia otros motores de búsqueda reconocidos para después cotejar, clasificar y eliminar los duplicados de dicha búsqueda. Dirección electrónica: <http://scienceresearch.com/scienceresearch/>.

- **World Wide Science.** Es un sitio compuesto de bases de datos y portales científicos nacionales e internacionales que buscan acelerar el descubrimiento y progreso científico a través de la búsqueda de contenido en todo el mundo. Posee una plataforma multilingüaje de búsqueda en tiempo real en la que el usuario puede introducir una consulta en determinado lenguaje y la consulta es traducida y enviada a cada uno de los portales y bases de datos. Los resultados de búsqueda son mostrados de acuerdo con el orden de relevancia y pueden ser traducidos a cualquier idioma. Dirección electrónica: <http://worldwidescience.org/>.

Bases de datos electrónicas en las que se pueden localizar artículos en español para complementar la información del curso:

- **Latindex.** Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/#>.
- **Dialnet.** Uno de los mayores portales bibliográficos de acceso libre y gratuito, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana en internet, recopilando y facilitando el acceso a contenidos científicos, principalmente a través de alertas documentales. Además, cuenta con una base de datos exhaustiva, interdisciplinar y actualizada, que permite el depósito de contenidos a texto completo. Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>.
- **Redalyc.** La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal es un proyecto impulsado por la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), con el objetivo de contribuir a la difusión de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/>.
- **Scielo (Scientific Electronic Library Online).** La Biblioteca Científica Electrónica en Línea es un modelo para la publicación electrónica cooperativa de revistas científicas en internet. Fue desarrollada para dar visibilidad y acceso a la literatura científica que se realiza especialmente en América Latina y el Caribe. Además, cuenta con el apoyo de fundaciones e instituciones internacionales relacionadas con la comunicación científica. Dirección electrónica: <http://www.scielo.org/php/index.php>.
- **Ciencia.gov.** Es la versión en español del portal *Science.gov* para la búsqueda de información científica e investigación del gobierno de los Estados Unidos de América. Puede indexar más de 60 bases de datos y 200 millones de páginas con información científica para mostrar los resultados por subtemas, autores o fechas. También ofrece la posibilidad de búsqueda avanzada y búsqueda de imágenes. Dirección electrónica: <http://ciencia.science.gov/>.



Prontuario Máster de este curso desarrollado por: Laura Galarza, Ph.D., septiembre 2021

Plantilla del Prontuario preparada por: Yahaira Torres Rivera, EdD, febrero 2019

Adaptado por: Clarisa Cruz, PhD, 20 abril 2020

Aprobado por: Leticia Fernández Morales, MBA, CPA

Revisado 3 diciembre 2020 Dra. C. Cruz, DAA