



Universidad
Continental

Psicología

Guía de Trabajo



Visión

Ser una de las 10 mejores universidades privadas del Perú al año 2020, reconocidos por nuestra excelencia académica y vocación de servicio, líderes en formación integral, con perspectiva global; promoviendo la competitividad del país.

Misión

Somos una universidad privada, innovadora y comprometida con el desarrollo del Perú, que se dedica a formar personas competentes, íntegras y emprendedoras, con visión internacional; para que se conviertan en ciudadanos responsables e impulsen el desarrollo de sus comunidades, impartiendo experiencias de aprendizaje vivificantes e inspiradoras; y generando una alta valoración mutua entre todos los grupos de interés.

Universidad Continental

Material publicado con fines de estudio

Código: UC0707

2017



Presentación

Estimados estudiantes el presente material está diseñado para orientar el desarrollo y aplicaciones prácticas relacionadas al avance teórico de la asignatura de Psicología.

El resultado de aprendizaje es "Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de utilizar los conceptos generales de la psicología para el óptimo desempeño personal y laboral, mediante un informe escrito".

La guía está organizada para ser desarrollada de manera secuencial y está estructurada en cuatro unidades, que son: Visión general de la psicología, la organización psicosocial actual, la psicología ambiental contemporánea, la psicología de la salud en el ámbito laboral. Los temas desarrollados se basan a partir de la bibliografía básica Psicología. Davis, Stephen F. Palladino, Joseph J. (Pearson Prentice Hall: 2008).

Es importante que antes de desarrollar la guía de práctica lea con atención y asuma la aplicación de los contenidos teóricos a fin de promover actitudes positivas, de crecimiento personal y emprendimiento.

La presente guía está diseñada en base a información actualizada y relevante en los entornos actuales.

Los autores



Índice

	Págs.
VISIÓN	
MISIÓN	
PRESENTACIÓN	
ÍNDICE	
PRIMERA UNIDAD: VISIÓN GENERAL DE LA PSICOLOGÍA	
Guía de Práctica N° 1: Aspectos Generales de la Psicología	5
Guía de Práctica N° 2: Relaciones de la Psicología con los Perfiles Profesionales	8
Guía de Práctica N° 3: Perspectivas Psicológicas	13
SEGUNDA UNIDAD: LA ORGANIZACIÓN PSICOSOCIAL ACTUAL	
Guía de Práctica N° 4: Relaciones Interpersonales	17
Guía de Práctica N° 5: El Individuo como parte de un grupo social	20
Guía de Práctica N° 6: Influencia sociales sobre el comportamiento	22
Guía de Práctica N° 7: Psicología Organizacional y Factores Humanos	26
TERCERA UNIDAD: LA PSICOLOGÍA AMBIENTAL CONTEMPORÁNEA	
Guía de Práctica N° 8: Aspectos conceptuales de la Psicología Ambiental.	29
Guía de Práctica N° 9: Cognición Ambiental.	32
Guía de Práctica N° 10: Emoción y ambiente	35
Guía de Práctica N° 11: Educación ambiental, estrategias para construir actitudes y comportamientos pro-ambientales.	38
Guía de Práctica N° 12: Percepción social de los riesgos y comportamiento en los desastres.	42
CUARTA UNIDAD: LA PSICOLOGÍA DE LA SALUD EN EL AMBITO LABORAL	
Guía de Práctica N° 13: Personalidad	45
Guía de Práctica N° 14: Trastornos Psicopatológicos en el entorno laboral: ABC	51
Guía de Práctica N° 15: El estrés y la psicología de la salud	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ENLACES	62



PRIMERA UNIDAD
Visión General de la Psicología
GUÍA DE PRÁCTICA N° 1:

ASPECTOS GENERALES DE LA PSICOLOGÍA

Sección :
Docente :
Unidad: **Primera Unidad - 1ra Semana**

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017
Duración:

En esta oportunidad empezaremos por abordar nuestro primer tema de la psicología con el cual les damos la bienvenida a este capítulo. Davis, Stephen F. Palladino Joseph J. (2010- Pág. 11); dan su aporte en el siguiente tema.

¿Por qué estudiar Psicología?

Los seres humanos somos un universo, un conjunto de mundo en nuestro interior. El cerebro humano es quizás el mecanismo más complejo que existe. Gracias a él somos capaces de hacer arte, componer música, experimentar los avances de la ciencia, sentir el horror de la guerra, crear filosofía, hacer el amor y vivir el odio y la caridad. Somos el acertijo más difícil jamás escrito, incluso un misterio. Vea a su alrededor, la información sobre psicología abundante en periódicos, radio, revistas, los canales de televisión y en los sitios de internet abundan los temas de Psicología. La psicología es un panorama siempre cambiante de personas e ideas, no podríamos considerarnos personas educadas si no conociéramos un poco de ella.

Hay otra razón para estudiarla. Alguna Vez Sócrates dijo: "**Conócete a ti mismo**"; y aunque envidiamos a los que caminaron en la luna o han cruzado las profundidades del mar, la verdadera frontera se encuentra en nosotros. Para lo cual conoceremos algunos conceptos básicos para comprenderla.

Definición de la Psicología. La palabra psicología viene de las raíces **psique**, que significa "mente", y **logos**, que significa "conocimiento o estudio", Sin embargo, resulta notoriamente difícil, observar la "mente". Por eso la psicología se define como el estudio científico del comportamiento humano y animal. Comportamiento, cualquier cosa que Ud. Hace es un comportamiento: comer, dormir, hablar, pensar o estornudar. También soñar, apostar, ver televisión, aprender inglés, tejer canastos o leer libros. Debemos recordar que hay comportamientos manifiestos (acciones y respuestas observables). Pero también existen comportamientos cubiertos, que son actividades internas privadas como pensar o recordar.

Empirismo, las evidencias empíricas (información obtenida a partir de observaciones y mediciones directas). Siempre que es posible los psicólogos resuelven las diferencias recopilando datos (hechos observados) (Kimble 1989). Recopilar información nos permite comparar observaciones y extraer conclusiones. El método empírico parece natural en campos como la biología y la física. No obstante, en la psicología, a menudo estamos tentados a aceptar lo que parece razonable, en lugar de lo que es. El empirismo por sí sola no es suficiente, para dar forma a una ciencia. Lo que distingue a la psicología es que aplica el método científico a aspectos conductuales. La verdadera observación científica, está estructurada, para responder interrogantes sobre el mundo. (Stanovich, 1996.)

Objetivos de la psicología. En general los objetivos de la psicología como ciencia son: describir, entender, predecir y controlar el comportamiento. Más allá de esto, el objetivo final de la psicología es reunir conocimientos, para beneficio de la humanidad.

Descripción. ¿Qué significa los objetivos de la psicología en la práctica? Supongamos que nos gustaría responder las siguientes preguntas ¿Qué sucede cuando se lesiona el lado derecho del cerebro?, ¿Cuál es la diferencia entre la solución creativa de problemas y el razonamiento ordinario? La respuesta a cada pregunta requiere de una descripción, o denominación o clasificación, se basa de manera típica en la elaboración de un registro detallado de observaciones del comportamiento. El conocimiento útil comienza con la descripción precisa, pero las descripciones no responden a ¿los porque?, mas importantes.

Comprensión. El segundo objetivo de la psicología se cumple cuando podemos explicar un suceso. Es decir comprender por lo general significa que podemos determinar las causas de un comportamiento tenemos como ejemplo porque, la investigación sobre "la apatía del espectador" ha mostrado que las personas a menudo no ayudan cuando se encuentran cerca, otras personas



que podrían ayudarte. Por qué ocurre una "dispersión de la responsabilidad", de modo que nadie siente que es necesario su colaboración. Por lo general, mientras mayor sea el número de personas que podrían ayudar, este presente, será menos probable que presten ayuda (Darley y Latané, 1968). Ahora podemos explicar un problema que provoca la perplejidad.

Predicción El tercer objetivo de la psicología, la predicción es la capacidad para pronosticar en forma precisa el comportamiento. Note que nuestra explicación de la apatía del espectador hace más predicciones acerca de las probabilidades de obtener ayuda. Cualquiera que haya quedado varado por un problema automovilístico en una autopista transitada reconocerá la exactitud de esta predicción. Las predicciones conductuales a menudo son muy útiles.

Control. El objetivo más mal entendido de la psicología es el control, probablemente porque parece amenazar la libertad personal. Sin embargo control tan solo significa alterar las condiciones que influyen en el comportamiento de manera predecible. El control también es un elemento del diseño de aviones, para reducir los errores de los pilotos. Es claro que la psicología puede cambiar el comportamiento. Pero como sucede con otros tipos de conocimiento, los principios psicológicos deben usarse en forma sensata y humanitaria (Kipnis, 1987).

1. TEMAS:

- Definición de Psicología.
- Objetivos de la Psicología

2. PROPÓSITO

- Reconoce la definición, y los objetivos de la psicología en una aplicación práctica.

3. ACTIVIDADES:

INDIVIDUAL:

3.1 Establezca en forma individual las respuestas siguientes:

¿Qué es un comportamiento?

¿Qué tipos de comportamiento tenemos, como lo aplica dentro de su perfil profesional?

GRUPAL:

3.2 Establezca en forma grupal la elaboración de un caso o situación en la que se aplique los objetivos de la psicología.



Integrantes del Grupo. Apellidos y Nombres:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Referencias bibliográficas

- Davis, S.F. y Palladino, J.J. (2008). *Psicología* (5ª ed.). México: Pearson Prentice Hall.
- Coon, D. (2005), *Fundamentos de la psicología*. (10ª ed.). México. International Thomson editores, p. 10

Enlaces recomendados

- Gerrig, R., Zimbardo, P. (2005). *Psicología y vida* [en línea] (17ª ed.). México: Pearson. [Consulta: 19-02-2017]. Disponible en: https://books.google.es/books?id=3-l4Z1dAxo0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- ¿Qué es psicología? [en línea]. [Consulta: 19 de Febrero 2017] Disponible en web: <https://www.youtube.com/watch?v=zmHsmvDdMc8>



GUÍA DE PRÁCTICA N° 2:

RELACIONES DE LA PSICOLOGÍA CON LOS PERFILES PROFESIONALES

En esta oportunidad empezaremos por abordar nuestro primer tema de la psicología con el cual les

Sección :.....
Docente :.....
Unidad: **Primera Unidad – 2da Semana**

Apellidos :.....
Nombres :.....
Fecha :...../...../2017
Duración:.....

En esta oportunidad empezaremos por abordar nuestra segunda lectura de la asignatura de psicología.

El Plan de Vida

¿Alguna vez te has preguntado dónde te ves en cinco años o en diez? ¿En qué tipo de trabajo te gustaría estar, cómo te ves vestido? ¿Tendrás a tu familia alrededor?, ¿Pareja, o hijos? Si has respondido a estas preguntas, entonces ya diste el primer paso para elaborar tu plan de vida y carrera (PVC). Este supone la enumeración de los objetivos que una persona quiere lograr a lo largo de su vida y una guía que propone cómo alcanzarlos; incluye metas personales, profesionales, económicas y espirituales.

El plan de vida y carrera incluye objetivos a largo plazo. En este sentido, también es un plan de acción, con pasos a seguir y plazos establecidos. De esta manera tiene que ser analizado periódicamente de modo que puedas advertir si te acercas al cumplimiento de tus objetivos o no en caso de que las acciones realizadas no rindan sus frutos. Si notas que no estás cumpliendo con lo que te propusiste, deberás rectificar o proponer nuevas acciones.

¿Cómo puedes elaborar un plan de vida y carrera?

- Analizar los antecedentes. Reflexiona sobre: ¿Cuál es tu situación? ¿Cuáles son tus fortalezas y debilidades? No se trata de elaborar un juicio, sino de hacer una introspección para saber en qué áreas de oportunidad tienes más probabilidad de ser exitoso.
- Establecer metas. Debes establecer un plan objetivo. Una meta se piensa tomando en cuenta el contexto personal y lo que se desea. Debe redactarse en forma clara para que sea útil en la toma de decisiones. Una meta debe de ser algo que sea razonable, alcanzable y realista.
- Fijar las estrategias o acciones. Las acciones a realizar para conseguir las metas deben redactarse claramente y con secuencia lógica. Son todas aquellas actividades que llevaras a cabo para poder cumplir esa meta de la que hablamos en el punto anterior.
- Determinar un indicador. Una meta sin un indicador es sólo un buen deseo. Por ello, es necesario establecer un proceso para evaluar cómo va el avance. Es el plan de trabajo en el cuál vamos a basar nuestro proyecto. Por decirlo de algún modo, ver en qué fase del proceso nos encontramos y qué es lo que sigue para llegar correctamente al final.

No obstante, aunque este proyecto supone la elección de ciertas direcciones y la exclusión de otras, es posible que en ocasiones se llegue a generar un conflicto existencial que te lleve a un estado de indecisión. Un ejemplo de ello es la elección de la licenciatura porque se tienen ciertas expectativas de las actividades que terminaremos llevando a cabo, y al toparnos con la realidad nos damos cuenta de que esa profesión no nos satisface. En este punto es necesario reevaluar nuestro plan de vida y carrera.



Un plan de vida también es clave para diseñar el futuro profesional. La carrera que elijas será determinante durante toda tu vida, por eso es bueno elegirla tomando en cuenta tus gustos personales y las metas que te propones cumplir. ¡No te equivoques!

1. TEMAS:

- FODA personal.
- Perfiles profesionales.

2. PROPÓSITO

- Elabora su FODA personal.
- Relaciona los perfiles profesionales con el FODA personal.

3. ACTIVIDADES:

3.1 Establezca en forma individual las respuestas siguientes:

ASPECTOS PERSONALES

¿Cómo eres?

.....
.....
.....

¿Cómo te comportas antes las frustraciones?

.....
.....
.....

¿Cómo te ves?

.....
.....
.....

¿Cómo crees que te vean los demás?

.....
.....
.....

¿Qué te diferencia de los demás?

.....
.....
.....

VALORES

¿Qué valores en la vida?

.....
.....
.....



¿Qué te impulsa a actuar?

.....
.....
.....

ACADÉMICO

¿En qué asignaturas destacas?

.....
.....
.....

¿Porque destacas en esas asignaturas?

.....
.....
.....

¿Qué asignaturas no te gustan?

.....
.....
.....

¿Porque no te gustan esas asignaturas?

.....
.....
.....

¿Qué pretendes conseguir en los próximos años?

.....
.....
.....

¿Te gusta trabajar en equipo o en forma individual?

.....
.....
.....

¿Conozco los perfiles profesionales de la carrera donde me estoy formando?

.....
.....

GRUPAL:

3.2 De acuerdo a la lectura establecida en forma grupal elabora un resumen comprensivo mediante un organizador conceptual.



Integrantes del Grupo. Apellidos y Nombres:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____



Referencias bibliográficas

- Elabora tu plan de vida y carrera. (en línea). (consulta 19 de febrero del 2017) en Web. <http://www.utel.edu.mx/blog/rol-personal/elabora-tu-plan-de-vida-y-carrera/> (Consultado: 19-02-17)
- Proyecto de vida. (en línea). Consultado el 19 de Febrero 2017 en Web. <http://www.monografias.com/trabajos35/proyecto-de-vida/proyecto-de-vida.shtml> (Consultado : 19-02-17).
- Página web de la Universidad Continental de Huancayo. [en línea]. [Consulta: 21 de enero 2016] Disponible en web: <http://www.universidad.continental.edu.pe/carreras-universitarias/facultad-de-ciencias-de-la-empresa/economia/>
- ¿Tienes un proyecto de vida? [en línea]. [Consulta: 19 de Febrero 2017] Disponible en web: <https://www.youtube.com/watch?v=KTfliZGzO6Y>
- ¿Cuántos años tienes? Helios Herrera / Talleres vivenciales / Conferencias Motivacionales. [en línea]. [Consulta: 19 de Febrero 2017] Disponible en web: <https://www.youtube.com/watch?v=JFVQICNTH0>
- Vargas Trepaud, R. (2005). Proyecto de vida y planeamiento estratégico personal [en línea]. Lima, Perú. [Consulta: 19-02-2017]. ISBN: 9972-9223-2-4. Disponible en: <http://www.ntslibrary.com/Proyecto%20de%20Vida%20y%20Planeamiento%20Estrategico%20Personal.pdf>



GUÍA DE PRÁCTICA N° 3: PERSPECTIVAS PSICOLÓGICAS

Sección :
Docente :
Unidad: **Primera Unidad – 3ra Semana**

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017
Duración :

En esta oportunidad empezaremos por abordar nuestro tercer tema de la asignatura de psicología con el cual les damos la bienvenida a este capítulo. Davis, Stephen F. Palladino Joseph J. (2010- Pág. 23-30); dan su aporte en el siguiente tema.

Perspectivas Psicológicas

La psicología tiene un pasado largo, pero una historia corta. El pasado de la psicología tiene siglos de antigüedad, porque incluye a la filosofía, el estudio del conocimiento, la realidad y la naturaleza humana. En contraste la historia de la psicología es corta y comienza apenas hace 100 años, es lo que se refiere a las ciencias, la psicología es el nuevo chico del barrio. No obstante, las ideas del pasado de la psicología, están ligadas estrechamente con el presente. Para entender dónde se encuentra ahora la psicología revisaremos las principales perspectivas de la psicología como sigue: El conductista John B. Watson objeto la definición de la psicología como el estudio de la "mente" o de experiencias conscientes". "la introspección", dijo, "no es científica. Watson se percató de que podía estudiar el comportamiento animal aunque no podía hacerles preguntas a los animales, ni saber de lo que estaban pensando. Simplemente observó la relación entre los estímulos (eventos en el ambiente) y las respuestas (cualquier acción muscular, actividad glandular u otra conducta identificable de un animal. ¿Por qué no aplicar, razonaba, la misma objetividad al estudio de los humanos? (Watson, 1994)

Watson adopto pronto el concepto de condicionamiento del filósofo ruso Iván Pavlov, para explicar casi todo el comportamiento. Una respuesta condicionada es una reacción aprendida ante un estímulo particular. Watson proclamo con entusiasmo: "Denme una docena de bebés saludables, bien formados y, con mi propio mundo especial para criarlos, les garantizo que tonaría a cualquiera de ellos al azar y lo entrenaría, para convertirse en cualquier tipo de especialista que yo seleccione: doctor, abogado, artista, comerciante y, si mendigo y ladrón" Watson (1913).

¡La mayoría de los psicólogos estaría de acuerdo con la afirmación de Watson! En la actualidad, casi todos le consideran una exageración. Sin embargo el conductismo afecto profundamente a la psicología, porque le ayudo a establecerse como una ciencia natural, en lugar de una rama de la filosofía. (Richelle, 1995).

Uno de los conductistas modernos más conocidos, B.F. Skinner (1904-1990), dijo: "Para entender el comportamiento humano debemos tomar en cuenta lo que el ambiente le hace a un organismo antes y después de que responda. La conducta es moldeada y mantenida por sus consecuencias" (Skinner 1971).

Los seguidores de Skinner utilizaron muchos de sus principios básicos, para alterar la conducta humana en una variedad de entornos. Algunos de los métodos de Skinner han sido utilizados para enseñar a las personas con Esquizofrenia, (hablar después de años de permanecer en silencio, a mejorar la seguridad en las plantas manufactureras y enseñar habilidades básicas a personas con discapacidad intelectual. Si alguna vez Ud. Visito un parque de diversiones que exhiba delfines, ballenas u otros animales entrenados, Ud. Ha visto una aplicación de los principios de Skinner.

La perspectiva humanista enfatizo el libre albedrio y el control que tiene los individuos de su propia conducta y se caracterizó por su visión claramente positiva de la naturaleza humana. Los defensores de este enfoque, principalmente Carl Roger 1902-1987) y Abraham Maslow (1908-1970) se esforzaron en la libertad que creían caracterizaba el comportamiento humano. De acuerdo con los humanistas, las personas hacen elecciones en sus vidas. Los investigadores buscaron entender a la persona como un individuo único. Los humanistas creen que cada persona experimenta el mundo de manera distinta.

Desde la perspectiva fisiológica cada conducta de los seres humanos y los animales está relacionado con algún cambio fisiológico en su cuerpo. Estos cambios fisiológicos son el centro, Los



psicólogos fisiológicos tienen un interés especial en el funcionamiento del cerebro y del resto del sistema nervioso (Kalat, 2001). Para evaluar la función neurológica ahora se utiliza equipos sofisticados que permiten crear imágenes del cerebro. Estas técnicas de imagen revelan diferencias en el funcionamiento de varias áreas del cerebro, dependiendo de la tarea que se le da a una persona.

Los psicólogos fisiólogos también estudian cómo se comunican nuestras células nerviosas, o neuronas unas con otras a través de sustancias químicas especialmente llamada neurotransmisores diferentes, cada uno parece jugar un papel especial en diferentes comportamientos normal y anormal. La mayoría de las drogas influyen en nuestras emociones y comportamientos alterando los niveles de estos neurotransmisores en el cuerpo.

En los últimos años los psicólogos fisiólogos han mostrado un especial interés en la influencia de la herencia en las características de la personalidad, las habilidades y el potencial para desarrollar ciertos patrones de conducta anormal. Muchos psicólogos están examinando la gran variedad de cambios fisiológicos que ocurren cuando estamos bajo el estrés. Su investigación ha determinado que las enfermedades no sólo son el resultado de la presencia de virus o bacterias. Cada vez más los psicólogos están investigando la forma en que los factores personales como nuestro manejo del estrés influyen en nuestro estado de salud.

Los neurocientíficos han dividido en dos secciones, partes o hemisferios diferentes el cerebro y separados por unas fibras nerviosas llamadas en su conjunto "cuerpo calloso". El cuerpo calloso consigue unir ambos hemisferios traspasando la línea media y pasando información de un lado hacia el otro. Estos dos hemisferios se llaman hemisferio Izquierdo y Hemisferio Derecho

Funciones del Hemisferio Derecho: La parte derecha está relacionada con la expresión no verbal. Está demostrado que en él se ubica la percepción u orientación espacial, la conducta emocional (facultad para expresar y captar emociones), facultad para controlar los aspectos no verbales de la comunicación, intuición, reconocimiento y recuerdo de caras, voces y melodías. El cerebro derecho piensa y recuerda en imágenes. Diversos estudios han demostrado que las personas en las que su hemisferio dominante es el derecho estudian, piensa, recuerda y aprenden en imágenes, como si se tratara de una película sin sonido. Estas personas son muy creativas y tienen muy desarrollada la imaginación. El hemisferio derecho se conecta con lo real sensible, con el movimiento, y con el tacto. Con él vemos las cosas en el espacio, y cómo se combinan las partes para formar el todo (percepción u ubicación espacial). Gracias al hemisferio derecho, entendemos las metáforas, soñamos, creamos nuevas combinaciones de ideas. Las personas que utilizan más este hemisferio suelen ser buenos en el dibujo, soñar despiertos, la lectura, meditación, ejercicio físico, la música o escribir un diario.

Funciones del Hemisferio Izquierdo: es el dominante en la mayoría de los individuos. Parece ser que esta mitad es la más compleja, está relacionada con la parte verbal. En él se encuentran dos estructuras que están muy relacionadas con la capacidad lingüística del hombre, el "Área de Broca" y "Área de Wernicke" (áreas especializadas en el lenguaje y exclusivas del ser humano). Está relacionado con la parte verbal, el pensamiento lógico, analiza, abstrae, cuenta, mide el tiempo, planea procedimientos paso a paso, verbaliza. Piensa en palabras y en números, es decir contiene la capacidad para la lógica, aritmética (las matemáticas en general) y para leer y escribir. El lenguaje, la audición y la caligrafía están relacionados con este hemisferio. Entre los grupos de personas que utilizan más esta parte del cerebro encajarían los científicos o ingenieros. Las personas que utilizan más este hemisferio son personas más organizadas y a las que les gusta que todo este planificado y siga unas normas o estándares. Una fallo que afectara el hemisferio cerebral izquierdo (por ejemplo una embolia) puede producir pérdida funcional o afectar destrezas motoras en el lado derecho del cuerpo y también pérdida del habla.

1. TEMAS:

- Perspectiva Conductual.
- Perspectiva Humanista
- Perspectiva Fisiológica

2. PROPÓSITO

- Reconoce los aspectos principales de la perspectiva conductual, y humanista.

3. ACTIVIDADES:

INDIVIDUAL:



- 3.1** Establezca en forma individual la elaboración de un resumen comprensivo sobre la lectura previamente presentada, mediante un organizador conceptual:

GRUPAL:

- 3.2** Elabora de forma escrita una situación o historia desde su perfil profesional la aplicación de la perspectiva conductual y/o humanista. Para luego ser dramatizado grupalmente.



Integrantes del Grupo. Apellidos y Nombres:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Referencias bibliográficas

- Davis, S.F. y Palladino, J.J. (2008). *Psicología* (5ª ed.). México: Pearson Prentice Hall.
- Coon, D. (2005), *Fundamentos de la psicología*. (10ª ed.). México. International Thomson editores, p. 10

Enlaces recomendados

- Gerrig, R., Zimbardo, P. (2005). *Psicología y vida* [en línea] (17ª ed.). México: Pearson. [Consulta: 19-02-2017]. Disponible en: https://books.google.es/books?id=3-l4Z1dAxo0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false



SEGUNDA UNIDAD
LA ORGANIZACIÓN PSICOSOCIAL ACTUAL
GUÍA DE PRÁCTICA N° 4:
RELACIONES INTERPERSONALES

Sección :
Docente :
Unidad: **Segunda Unidad - 4ta Semana**

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017
Duración:

En esta oportunidad empezaremos por abordar nuestro cuarto tema de la asignatura de psicología con el cual les damos la bienvenida a este capítulo. De la Garza M., Canett J. (2005- Pág. 272-274); dan su aporte en el siguiente tema.

Actitudes laborales en la Educación Técnica Pública De Celaya

Fishbein y Ajzen (1975) y Oskamp (1984) definen a la actitud como una predisposición aprendida para responder de manera positiva o negativa ante un objeto de sus símbolos. Los seres humanos poseen diferentes actitudes hacia objetos o símbolos, según Hernández (1999). La discusión en materia laboral sobre la actitud de los empleados con respecto al trabajo no es un debate nuevo, pero sí relevante en términos de las necesidades de productividad de las empresas ante los retos que enfrentan en este tiempo.

Las actitudes son sólo un indicador de la conducta, pero no la conducta en sí. Si se pretende medir actitudes, éstas deben de interpretarse como síntomas y no como hechos (Papua, 2002). Por lo tanto, las actitudes son aspectos mentales relacionados con los objetos con los que interactúa un individuo, pero que no necesariamente tienen que convertirse en conducta. Las actitudes son resultado de una amplia gama de relaciones que sostenemos como seres humanos; la escuela y la educación que recibimos forman parte de estas relaciones (Blum y Taylor, 1977). Éstas podrían predecir las conductas si otras influencias se minimizan, es decir, si la actitud es lo suficientemente potente como para incitar a la acción, o si alguna circunstancia hizo recordarla. Entonces, puede haber o no una relación entre actitudes y conductas.

En este mismo sentido, Robbins (1992) señala: "Cuando hablamos de las actitudes laborales y de su influencia en el comportamiento, nos estamos refiriendo a las evaluaciones positivas o negativas que la gente hace sobre su trabajo o su empresa. La satisfacción en el trabajo es la actitud que más se ha medido en las organizaciones y más recientemente a la participación en el trabajo y al compromiso organizacional".

De acuerdo con el estudio realizado por De la Garza (2002), las actitudes laborales más apreciadas en el personal técnico por ochenta empresas de la región de Celaya son la responsabilidad, el trabajo en equipo y la adaptación al cambio organizacional. Para obtener esta información, se encuestó a los gerentes de recursos humanos de las principales empresas de los municipios de Celaya, Silao, Cortázar, Villagrán y otras localidades. Cabe mencionar que los principales giros productivos de los municipios mencionados son las partes automotrices, la producción de alimentos y la fabricación de ropa. Guanajuato en su conjunto ocupa el séptimo lugar nacional en unidades económicas, según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (1999).

Las relaciones entre empleados y organizaciones se caracterizan porque dan lugar a obligaciones mutuas. De acuerdo a Davis y Newstrom (2000), "la relación del empleo es bidireccional. Es incuestionable que la organización tiene responsabilidades para con los individuos, pero que también los individuos tienen responsabilidades hacia la organización". En una situación de empleo, las dos partes se benefician porque la relación social que existe entre ambas produce nuevos valores que sobrepasan la inversión que cada una realiza. Si alguna de estas dos partes incumple, podría ocasionar que la relación se deteriore y, por consiguiente, que cada una de las partes establezca lineamientos más estrictos sobre lo que espera de la otra. En el caso patronal, se podría establecer un control más estricto sobre el desempeño de sus empleados para mantener la buena marcha de la operación empresarial y, dependiendo del caso, podría llegarse al conflicto entre trabajadores y patrones.

La segunda actitud que las empresas de la región estudiada consideran indispensable para los técnicos es el trabajo en equipo, el cual puede definirse como "un grupo de personas con



habilidades complementarias que están comprometidas con un objetivo común, un conjunto de metas productivas específicas y un enfoque competitivo, para los cuales se identifican como mutuamente responsables" (Barse, 2000). Cuando se considera la formación de equipos en las organizaciones, es muy importante que los integrantes conozcan e identifiquen claramente lo que es un equipo, sus características y todas las ventajas que la formación y desarrollo de equipos conlleva.

La tercera actitud hacia el trabajo, en el orden de importancia citado por los empresarios en el estudio mencionado, fue la de adaptación al cambio. La adaptación al cambio organizacional puede definirse como "la modificación de un estado, condición o situación... una transformación de características, una alternación de dimensiones o aspectos más o menos significativos" (De Faria, 2000). En la actualidad, las empresas y los individuos están sujetos a cambios continuamente. Estos últimos deben enfrentar cambios debido a las condiciones de un mundo complejo en que los divorcios, separaciones, desempleo, situaciones económicas y demás están siempre presentes, y de la misma manera las organizaciones deben enfrentar cambios tecnológicos, económicos, administrativos y otros. Tales cambios se pueden deber al incremento de la competencia en un mundo globalizado, o bien a la búsqueda de nuevas y mejores formas de trabajar que aseguren la productividad de la organización (cambios tecnológicos o innovaciones). Las formas en que dichos cambios organizacionales afectan a los empleados van desde alterar simplemente la forma de trabajar, hasta crear en ellos una considerable resistencia al cambio organizacional, lo que puede manifestarse como estrés o inclusive la renuencia a trabajar, afectando así la productividad organizacional.

1. TEMAS:

- Actitudes
- Inteligencia Emocional

2. PROPÓSITO:

- Reconoce la importancia de las actitudes e inteligencia emocional en el campo laboral.

3. ACTIVIDADES:

INDIVIDUAL:

- 1.1** Establezca la lectura de forma individual y a continuación plantea cuatro conclusiones que responda a las siguientes preguntas: ¿por qué es importante las actitudes en el ámbito laboral?

CONCLUSIONES

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.



GRUPAL:

- 1.2** A partir de los componentes de interpersonales (autoconciencia, autorregulación, y motivación) de la inteligencia emocional. Elabore de forma escrita y dramatizada una situación laboral en la que se aplique los contenidos teóricos mencionados, indicando y diferenciando en cada uno de forma subrayada, coloreado, corchetes u otros.

CASO:

Integrantes del Grupo. Apellidos y Nombres:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Referencias bibliográficas

- De la Garza, M. y Canett J. Actitudes laborales en la educación técnica pública de Celaya [en línea] 2005. [Consulta: 15-02-2017]. Ubicado en: <http://www.redalyc.org/pdf/292/29210204.pdf>
- Luna, R. Inteligencia emocional empresa [en línea]. [Consulta: 15-01-2017]. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=T1inNIUrmM8>
- Inteligencia emocional - Sus habilidades y componentes Parte 1 [en línea]. [Consulta: 15-02-2017]. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=ZIQ_Z3h9KHU
- Inteligencia emocional - Sus habilidades y componentes Parte 2 [en línea]. [Consulta: 25-01-2017]. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=YoRpM1F0FvI>



GUÍA DE PRÁCTICA N° 5: EL INDIVIDUO COMO PARTE DE UN GRUPO SOCIAL

Sección :
Docente : *Escribir el nombre del docente*
Unidad: **Segunda Unidad - 5ta Semana**

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017
Duración: *Indicar el tiempo*

En esta oportunidad empezaremos por abordar nuestro quinto tema de la asignatura de psicología con el cual les damos la bienvenida a este capítulo. Aleida Gómez A., Acosta H. (2003); dan su aporte en el siguiente tema.

¿Grupo o equipo?

Existen múltiples definiciones relacionadas con los grupos y equipos de trabajo. En la literatura consultada, se destaca que, con frecuencia, estos términos se emplean de manera análoga e indistintamente. Entre las definiciones existentes sobre qué es un equipo, pueden citarse:

"Es una forma específica de grupo de trabajo que se organiza y dirige de manera diferente a la empleada para otros tipos de grupos formales pero no reales. Es un conjunto de individuos que coordinan sus esfuerzos, aportan ideas y conocimientos, transfieren habilidades y toman decisiones de pleno consenso. Su variedad es muy amplia: abarca desde la ayuda mutua de dos personas, un círculo de calidad hasta un comité de alta dirección"

"Es un grupo energizado de personas que se han comprometido para lograr objetivos comunes, que trabajan y gozan con ello, y que producen resultados de alta calidad". "Es un conjunto de personas que poseen destrezas y conocimientos específicos, que se comprometen y colocan sus competencias en función del cumplimiento de una meta común". Ahora bien, qué se entiende por un grupo de trabajo:

"Es un conjunto de dos o más personas que interactúan con interdependencia para alcanzar objetivos comunes". "Pueden formarse, a partir de la estructura de la organización, para lograr un objetivo en particular o por deseos personales de satisfacer determinadas necesidades".

"Conjunto de personas que interactúan, son conscientes unas de las otras y se perciben como un grupo. "Un grupo se define como dos o más individuos, interactuantes e interdependientes, unidos para alcanzar determinados objetivos específicos. Los grupos pueden ser formales o informales. Los primeros están definidos por la estructura organizacional y tiene determinadas funciones de trabajo designadas. En ellos, el comportamiento está establecido por las metas organizacionales y dirigidas hacia su cumplimiento. Los miembros que constituyen la tripulación de vuelo de un avión son un ejemplo de un grupo formal. Por el contrario, los grupos informales son alianzas que no estructuradas desde el punto de vista formal ni las determinan las organizaciones. Dichos grupos son formaciones naturales creadas en el ambiente de trabajo, que surgen como respuesta a la necesidad de contacto social. Tres empleados de diferentes departamentos, que tienen la costumbre de almorzar juntos, son ejemplo de un grupo informal". Un equipo de trabajo es un grupo humano, pero no cualquier grupo. En ocasiones, los individuos utilizan los grupos para lograr fines personales o para protegerse mutuamente. Cuando se encuentra un colectivo humano que combina una alta moral, efectividad en las tareas y una clara relevancia para la organización, se está en presencia de un equipo. Muchos autores plantean que, para que una empresa u organización obtenga resultados de trabajo satisfactorios, debe lograrse el esfuerzo integrado coordinado de más de una persona. Al respecto, se plantea que trabajar unidos significa "trabajo en grupo" pero cuando se trabaja por separado, pero en función de un mismo objetivo, se hace "trabajo de grupo". Tanto los grupos como los equipos de trabajo, presentan características propias:



Grupo de trabajo	Equipo de trabajo
• Liderazgo fuerte e individualizado.	• Liderazgo compartido.
• Responsabilidad individual	• Responsabilidad individual y colectiva.
• La formación de un grupo de trabajo ocurre a partir de su creación o instalación	• La formación de un equipo de trabajo es un proceso de desarrollo.
• Enmarca su acción dentro del objetivo global de la organización.	• Dentro del marco del objetivo global de la organización, se autoasignan propósitos y metas específicas.
• Sus resultados son vistos como suma del esfuerzo individual.	• Sus resultados se toman y evalúan como producto de un esfuerzo conjunto de sus miembros.
• El trabajo colectivo se considera como algo inevitable o, incluso, un mal necesario.	• El trabajo colectivo se observa como una oportunidad y se disfruta.
• Los conflictos se resuelven por imposición o evasión.	• Los conflictos se resuelven por medio de confrontación productiva.
• Se encuentra centrado principalmente en la tarea.	• Se centra en la tarea y en el soporte socio - emocional de sus miembros.
• No reconoce diferencias de valores, juicios e incompetencias entre sus miembros.	• Se reconocen e incorporan las diferencias como una adquisición o capital del equipo.

Cuando se forma un equipo, "intervienen fuerzas psicológicas que van desde la confraternización hasta la lucha abierta entre motivaciones, intereses, actitudes, conductas e ideas de las distintas personalidades que lo componen". Dichas confrontaciones deben promover el cambio y soluciones adecuadas, justamente porque cada uno aporta y ejerce la función que más se adecua a su personalidad, habilidades y conocimientos. Al momento de formarse, las funciones de los distintos miembros de un equipo suelen ser confusas. Los individuos se limitan a actuar como observadores mientras averiguan qué se espera de ellos. En la medida que avanza el trabajo en equipo se identifican las funciones de cada uno. Estas dependen de sus características personales, su capacidad de trabajo, sus conocimientos previos, así como de la forma en que interactúan sus miembros.

1. TEMAS:

- Grupos
- Poder

2. PROPÓSITO:

- Determina la importancia del trabajo en grupo y poder.

3. ACTIVIDADES:

INDIVIDUAL:

- 3.1 Establezca la lectura de forma individual y a continuación de acuerdo a su comprensión, elabore una situación laboral en la que se presenten la diferencia de un trabajo grupal y equipo.

CASO



GRUPAL:

- 3.2** A partir de las seis bases del poder, empleando el poder: coercitivo, recompensa y legítimo. Elabore de forma escrita y dramatizada una situación laboral en la que se aplique los contenidos teóricos mencionados, indicando y diferenciando en cada uno de forma subrayada, coloreado, corchetes u otros.

CASO:

Integrantes del Grupo. Apellidos y Nombres:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Referencias bibliográficas consultadas y/o enlaces recomendados

- Gómez, A. y Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupo y en equipo. [Consulta: 16-02-2017]. ACIMED v.11 n.6 Ciudad de La Habana nov.-dic. 2003. Ubicado en: <http://eprints.rclis.org/5035/1/acerca.pdf>
- Spector, P. (2002). Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica [en línea]. México: Editorial Manual Moderno. [Consulta: 14-01-2017]. Ubicado en: <http://es.slideshare.net/ferospe9/psicologia-industrial-y-organizacional#>
- Arroyo, A. Diferencias entre grupo y equipo de trabajo. [en línea]. [Consulta: 14-02-2017]. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=OjN7Y43Cefw>
- Rohn, J. Claves Para el trabajo en equipo [en línea]. [Consulta: 14-02-2017]. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=V1fsB32NBqI>



GUÍA DE PRÁCTICA N° 6: INFLUENCIA SOCIALES SOBRE EL COMPORTAMIENTO

Sección :
Docente :
Unidad: **Segunda Unidad - 6ta Semana**

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017
Duración :

En esta oportunidad empezaremos por abordar nuestro sexto tema de la asignatura de psicología con el cual les damos la bienvenida a este capítulo. Zimbardo P. El efecto Lucifer. El porqué de la maldad; dan su aporte en el siguiente tema.

Obediencia administrativa a la autoridad

En la sociedad moderna, las personas que ocupan posiciones de autoridad rara vez castigan a otras personas con violencia física, como en el paradigma de Milgram. Es más habitual la violencia mediada, en la que las autoridades dan órdenes a sus subalternos para que las lleven a cabo o la violencia supone un maltrato verbal que reduce el amor propio y la dignidad de quien lo sufre. Las autoridades suelen adoptar medidas punitivas cuyas consecuencias no se observan directamente. Un ejemplo de esta violencia mediada socialmente sería dar a alguien una información adversa sabiendo que repercutirá negativamente en su rendimiento y reducirá sus posibilidades de obtener un trabajo.

Entre 1982 y 1985, un equipo de investigadores de la Universidad de Utrecht evaluó el nivel de obediencia basada en la autoridad en una situación como la anterior mediante una ingeniosa serie de experimentos incluidos en un total de veinticinco estudios separados con cerca de 500 personas.²⁰ En su «paradigma de la obediencia administrativa» el experimentador decía a los sujetos del estudio, que actuaban como «jefes de personal», que hicieran quince «comentarios denigratorios» a una persona que solicitaba un empleo y que se hallaba en la sala de al lado (y que era cómplice del experimentador). Concretamente, se les dijo que administraran al candidato un test de selección: si lo superaba, se le daría el trabajo; si no, no lo obtendría.

También se les dijo que incomodaran y estresaran al candidato mientras le pasaban el test. El objetivo de los quince comentarios, que estaban escalonados, era criticar su rendimiento en el test y denigrar su personalidad mediante expresiones como: «Eso que acaba de hacer es una estupidez». A medida que los sujetos-jefes de personal iban haciendo estos comentarios cada vez más hostiles, «creaban en el candidato una tensión psicológica tan fuerte que no podía rendir de una manera satisfactoria y, en consecuencia, no obtenía el trabajo». Además, los investigadores habían dicho a los sujetos-jefes de personal que siguieran aunque los candidatos protestaran. El experimentador contrarrestaba cualquier discrepancia por parte de los sujetos-jefes de personal insistiéndoles un máximo de cuatro veces para que siguieran con los comentarios hostiles antes de permitirles dejar de hacerlo si se mantenían firmes en su decisión. Por último, y muy importante, se informaba a los sujetos de que la capacidad de trabajar bajo presión no era un requisito imprescindible para el trabajo, pero que el procedimiento se tenía que seguir porque contribuía al proyecto de investigación del experimentador, que estaba interesado en la influencia del estrés en el rendimiento obtenido en el test. Hacer sufrir a otra persona y humillarla no tenía otro objetivo que proporcionar algunos datos a un investigador. En la condición de control, los sujetos podían dejar de hacer comentarios estresantes cuando lo creyeran oportuno.

Cuando se pidió a un conjunto separado de ciudadanos holandeses que dijeran si ellos harían todos los comentarios estresantes en estas circunstancias, más del 90% dijo que no. Una vez más, esta «visión desde fuera» fue totalmente errónea: el 91% de los sujetos obedeció hasta el mismísimo final. Se obtuvo este mismo grado de obediencia extrema cuando los sujetos eran verdaderos jefes de personal, a pesar de su código de ética profesional. También se pudo observar un nivel elevado de obediencia similar cuando se enviaba la información a los sujetos semanas antes de su visita al laboratorio, para que tuvieran tiempo de reflexionar sobre la naturaleza potencialmente hostil de su papel.

¿Cómo podríamos generar desobediencia en este contexto? Podríamos elegir entre varias opciones: hacer que varios compañeros se rebelen antes de que le llegue al turno al sujeto, como



en el estudio de Milgram. O recordar al sujeto su responsabilidad legal si el candidato víctima se siente perjudicado y demanda a la universidad. O rebajar la presión de la autoridad para llegar hasta el final, como ocurría en la condición de control de esta investigación, en la que nadie llegó a obedecer totalmente.

1. TEMAS:

- Obediencia
- Conformidad
- Acatamiento

2. PROPÓSITO:

- Reconoce los conceptos principales de la influencia social de la obediencia.
- Diferencia los conceptos principales de la influencia social de la conformidad y acatamiento.

3. ACTIVIDADES:

INDIVIDUAL:

- 3.1** Establezca la lectura de forma individual y a continuación elabore tres conclusiones importantes respecto a la obediencia en el medio laboral.

CASO:

- 1.
- 2.
- 3.

GRUPAL:

- 3.2** A partir de los contenidos teóricos de conformidad y acatamiento. Elabore de forma escrita y dramatizada una situación laboral en la que se aplique los contenidos teóricos mencionados, indicando y diferenciando en cada uno de forma subrayada, coloreado, corchetes u otros.



CASO:

Integrantes del Grupo. Apellidos y Nombres:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Referencias bibliográficas

- Zimbardo, P. El efecto Lucifer. El porqué de la maldad. [en línea]. [Consulta: 19-02-2017]. Disponible: <https://upanacollipsicopatolcrim19622013.files.wordpress.com/2013/11/zimbardo-philip-el-efecto-lucifer.pdf>
- Ovejero, A. (2017). Las relaciones humanas. Psicología social teórica y aplicada [en línea]. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva. S.L.[Consulta: 16-02-2017]. ISBN: 978-84-7030-565-8. Ubicado en: <https://telemedicinadetampico.files.wordpress.com/2012/07/83834274-las-relaciones-humanas.pdf>
- LDTV Psicología - Obediencia y Conformidad [en línea]. [Consulta: 29-01-2017]. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=rcjMCs8ze8c>
- "Conformidad", subtítulo [en línea]. [Consulta: 19-02-2017]. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=KoyuswK-Nmk>
- Influencia social- conformismo, subtítulo [en línea]. [Consulta: 19-02-2017]. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=A-JKwvZ4OnM>



GUÍA DE PRÁCTICA N° 7: PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y FACTORES HUMANOS

Sección :
Docente :
Unidad: **Segunda Unidad - 7ma Semana**

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017
Duración :

En esta oportunidad empezaremos por abordar nuestro séptimo tema de la asignatura de psicología con el cual les damos la bienvenida a este capítulo. Trujillo M. (2014); dan su aporte en el siguiente tema.

Evaluación de Desempeño

El desempeño ha sido definido a lo largo de la historia por diversos investigadores. Por ejemplo, la Society for Industrial and Organizational Psychology (1987) definía al desempeño como la efectividad y el valor de la conducta laboral y sus resultados, es decir, que el desempeño era igual a la efectividad o la productividad, por lo que no existía una definición específica. Fue Murphy (1990) quien separó estos tres términos, definiendo la productividad como el resultado entre las variables resultantes y las variables invertidas, éste afirmaba que el tiempo de trabajo no está dedicado sólo a realizar tareas identificables en un análisis del puesto. Por lo que el desempeño es el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja. Murphy diferencia cuatro tipos de conductas generales en los puestos de trabajo, estas son: conductas orientadas a la tarea, las que están orientadas interpersonalmente, las que están relacionadas con la pérdida de tiempo y las conductas destructivas.

La concepción explicada en el párrafo anterior fue ampliada y desarrollada por otros investigadores. John P. Campbell y sus colegas en 1990 (citado en Salgado y Cabal, 2011) definieron el desempeño como cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo, graduable en términos de habilidad y relevante para las metas organizacionales.

En cuanto a las características del concepto debemos tener claro el significado de rendimiento y desempeño, ya que se utilizan habitualmente como sinónimos y no lo son. Los términos "rendimiento" o "desempeño" comparten connotaciones de producto, resultado o ejecución, pero la definición de éstos no es la misma. Cuando hablamos de rendimiento lo relacionamos en mayor medida con indicadores corporativos, financieros o de negocio, en cambio cuando hacemos referencia al término desempeño estamos estableciendo una relación directa con la persona y su compromiso de realización de una determinada labor. Dicho esto, podemos hablar entonces de diferentes niveles de desempeño o rendimiento dentro de la organización.

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desenvuelve en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Existen varios procedimientos de evaluación individual en una organización, éstos pueden ser evaluación de méritos, evaluación de la eficiencia en las funciones, informes de avance, etc., siendo la evaluación de desempeño una técnica de administración imprescindible dentro de la actividad administrativa.

Además de las características señaladas, se pueden diferenciar dos tipos de evaluación: la informal y la formal. Jones y George (2006) definen la evaluación informal como un estudio no programado, conociendo los avances y los aspectos que se deben reforzar a través de la retroalimentación, por medio de entrevistas, observaciones, revisión de documentos y archivos de los trabajadores (Urdaneta y Urdaneta, 2013).

Por otro lado, la evaluación formal es un proceso que se da de manera programada, cada año, a diferencia de la informal que es continua y no programada. Jones y George (2006:436) la definen como una evaluación "llevada a cabo en fecha fija durante el año y con base en las dimensiones y medidas de desempeño que se especificaron por adelantado". De esta manera, las evaluaciones formales permiten que el empleado conozca su resultado respecto al desempeño actual, y permite la comparación de desempeño de distintos empleados, identificando a aquellos empleados que merecen aumentos por méritos y a los que necesitan mayor capacitación (Urdaneta y Urdaneta, 2013).



1. TEMAS:

- Evaluación de desempeño
- Teoría de motivación de metas y expectativas

2. PROPÓSITO:

- Reconoce el concepto principal de evaluación de desempeño.
- Diferencia los conceptos principales de la teoría de motivación laboral de metas y expectativas.

3. ACTIVIDADES:

INDIVIDUAL:

- 3.1** Establezca la lectura de forma individual y a continuación elabore un resumen comprensivo mediante un organizador o mapa conceptual.

GRUPAL:

- 3.2** A partir de los contenidos teóricos de la teoría de motivación metas y expectativa. Elabore de forma escrita y dramatizada, en una situación laboral en la que se aplique los dos contenidos teóricos mencionados, indicando y diferenciando en cada uno de forma subrayada, coloreado, corchetes u otros.



CASO:

Integrantes del Grupo. Apellidos y Nombres:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Referencias bibliográficas

- Trujillo M. (2014). Evaluación de desempeño. [Consulta: 19-02-2017]. Ubicado en: [http://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/393/LA%20EVALUACION%20DEL%20DESEMPEN O.pdf?sequence=1](http://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/393/LA%20EVALUACION%20DEL%20DESEMPEN%20O.pdf?sequence=1)
- Spector, P. (2002). Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica [en línea]. Editorial Manual Moderno. México, 2002. [Consulta: 14-01-2017]. Ubicado en: <http://es.slideshare.net/ferospe9/psicologia-industrial-y-organizacional#>
- Reclutamiento y selección de personal [en línea]. [Consulta: 12-02-2017]. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=v2eWtkUC-MY>
- Teoría de la equidad laboral [en línea]. [Consulta: 12-02-2017]. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=IZPov5g9hSM>
- Locke, E. Motivación técnicas [en línea]. [Consulta: 12-02-2017]. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=YlkbdYaxGm8>
- Teoría de las expectativas [en línea]. [Consulta: 12-02-2017]. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=X-DHSULX9hc>



TERCERA UNIDAD
LA PSICOLOGÍA AMBIENTAL CONTEMPORÁNEA
GUÍA DE PRÁCTICA N° 8:
ASPECTOS CONCEPTUALES DE LA PSICOLOGÍA AMBIENTAL

Sección :
Docente :
Unidad: **Tercera Unidad - 8va Semana**

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017
Duración :

En esta oportunidad empezaremos por abordar nuestro octavo tema de la asignatura de psicología con el cual les damos la bienvenida a este capítulo. Puertas S., Aguilar M. Psicología Ambiental; dan su aporte en el siguiente tema.

Conducta Ambiental

Gran parte de la investigación psicosocial realizada sobre comportamientos ambientales, se ha dirigido al análisis de los determinantes de la denominada conducta ecológica responsable, esto es, de las acciones que contribuyen a la protección y/o conservación del medio ambiente: reciclaje de productos, reducción de residuos, conservación de la energía, reducción de la contaminación, etc. (Axelrod y Lehman, 1993; Grob, 1990). Bajo la etiqueta de conductas ecológicas responsables, se agrupan una serie de acciones específicas relativas, esencialmente, al ahorro de recursos, el consumo y reciclaje de productos, la contaminación y la reducción de los residuos (Blas y Aragonés, 1986; Nielsen y Ellington, 1983), es decir, como indica Corral (1998) se refiere a toda aquella acción humana que resulta en el cuidado del entorno o su preservación.

Sin embargo, cabe destacar que el hecho de que una persona realice una determinada conducta ambiental, como por ejemplo, reciclar el vidrio, no conlleva que esta misma persona se implique en otra conducta, como por ejemplo, el reciclado del papel o el consumo de productos que no dañen el medio ambiente. Es decir, las personas optamos por diferentes maneras o formas de mostrar nuestra preocupación hacia el medio ambiente implicándonos en unas conductas y no en otras (Castro, 2001; Corral y Enzinas, 2002; Lee, De Young y Marans, 1995; Van Liere y Dunlap, 1981). Esto sugiere en opinión de Corraliza y Berenguer (1998) que a la hora de valorar una determinada conducta ambiental, utilizamos mecanismos psicológicos diferentes y específicos para cada una de ellas, lo que podría estar explicando la heterogeneidad que caracteriza a las conductas ambientales, tanto a nivel cognitivo como, conductual. Otros autores, definen la conducta ecológica responsable como comportamiento ambiental. El término Comportamiento ambiental, en opinión de Castro (2001) es más preciso que otras etiquetas como por ejemplo conducta ecológica o conducta pro ecológica. El comportamiento ambiental, para este autor, es definido como "aquella acción que realiza una persona, ya sea de forma individual o en un escenario colectivo, a favor de la conservación de los recursos naturales y dirigida a obtener una mejor calidad del medio ambiente" (Castro 2001, p. 18). En otras palabras, un comportamiento ambiental va a implicar el desarrollo ordenado de una secuencia de conductas que son específicas y que se dirigen hacia un objetivo concreto, ya sean realizadas individualmente o de forma colectiva.

Hines y cols. (1986) a partir de un meta-análisis de 128 investigaciones han identificado cuatro bloques de variables relacionados con la realización de conductas ambientales:

Factores Sociodemográficos.

La edad, el nivel educativo, el sexo, e incluso el nivel de ingresos, parecen ser variables sociodemográficas que se relacionan con los comportamientos ambientales en general. En este sentido los resultados obtenidos en la investigación desarrollada por Dunlap y Van-Liere (1978), indican que las personas jóvenes y con un nivel educativo alto, presentan actitudes más positivas hacia la realización de comportamientos ambientales. No obstante, en otros trabajos se encontraron bajas correlaciones entre tener una actitud positiva hacia el comportamiento pro ambiental y la edad (Amérigo y González, 1996; Samdahl y Robertson, 1989).

Factores Cognitivos.

En los factores cognitivos identificados por Hines et al (1986), han sido incluidos aquellos que hacen referencia a los conocimientos sobre el medio ambiente, es decir, sobre las condiciones ambientales generales y específicas.



Factores de Intervención ambiental.

Por otra parte, dentro de los factores de intervención, estos mismos autores, consideran la información que poseen las personas acerca de lo que pueden hacer para cambiar su conducta y los conocimientos que éstas tienen sobre las posibles estrategias a seguir para solucionar un problema ambiental concreto. Básicamente, los factores cognitivos y los de intervención, hacen referencia a las creencias de la persona respecto a si posee o no conocimientos sobre la acción ambiental y si posee o no la habilidad para ejecutarla.

Factores Psicosociales.

En último lugar, los factores psicosociales refieren variables personales y representacionales, en las que se incluyen la propia responsabilidad sobre la acción y el locus de control, así como, actitudes, creencias y valores. La importancia de estos factores, reside en que han sido considerados fuertes predictores de la actitud ambiental, y por ende, de los comportamientos ecológicos responsables.

1. TEMAS:

- Definición Psicología Ambiental.

2. PROPÓSITO:

- Identifica y aplica los conceptos generales de la psicología ambiental.

3. ACTIVIDADES:

INDIVIDUAL:

- 3.1** Establezca la lectura de forma individual y a continuación elabore un resumen comprensivo mediante un organizador o mapa conceptual.



Referencias bibliográficas

- Puertas, S. y Aguilar, M. Psicología ambiental. [Consulta: 17-01-2017]. Ubicado en: <http://www4.ujaen.es/~spuertas/Private/Tema%209.pdf>
- Moser, G. (2003). La psicología ambiental en el siglo 21: El desafío del desarrollo sustentable (Vol. 12). 2, p. 11-17. Consulta: 17-01-2017]. Ubicado en: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd59/moser.pdf>
- Américo, M. Psicología ambiental 004. Transacción persona ambiente. [Consulta: 18-01-2017]. Ubicado en: <https://www.youtube.com/watch?v=g0-JokK8m8o>
- Corraliza, J.A. Psicología ambiental. Area de Investigación. [Consulta: 18-01-2017]. Ubicado en: <https://www.youtube.com/watch?v=OEHz3FM-QI>
- Psicología ambiental. [Consulta: 18-01-2017]. Ubicado en: <https://www.youtube.com/watch?v=wKq8b1fb5ek>



GUÍA DE PRÁCTICA N° 9: COGNICIÓN AMBIENTAL

Sección :
Docente :
Unidad: **Tercera Unidad - 9na Semana**

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017
Duración :

En esta oportunidad empezaremos por abordar nuestro noveno tema de la asignatura de psicología con el cual les damos la bienvenida a este capítulo. Cognición y significado ambiental.; dan su aporte en el siguiente tema.

Cognición Ambiental

Hasta el momento hemos aprendido algo respecto a la percepción ambiental. Sin embargo, a pesar de la gran riqueza y complejidad que entrañan nuestras percepciones del entorno, sin los procesos cognitivos consecuentes no podríamos traspasar nuestra experiencia ambiental del presente instante en el tiempo.

Efectivamente, aunque ya se ha indicado el grado de imbricación que existe entre los procesos perceptivos y los cognitivos, si puede establecerse una distinción más o menos clara entre percepción y cognición ambiental es que la primera hace referencia a procesos derivados de nuestra experiencia directa, "in situ", con el entorno mientras que la cognición ambiental se refiere a aquellos procesos que implican información ambiental "no presente" en el momento concreto. La presencia o no de estímulo o información ambiental será pues una diferencia que, en este punto del programa, puede ser de utilidad.

A pesar de las diferencias entre autores, la mayoría están de acuerdo en aceptar que nuestras percepciones están configuradas por nuestras experiencias pasadas a la vez que son una fuente primaria para nuestros pensamientos futuros. La llamada "Revolución Cognitiva" redescubrió, desde la década de 1960 y especialmente a partir de los años 70 las complejas operaciones de la memoria, el pensamiento, la resolución de problemas o la generación de imágenes mentales.

La información almacenada en nuestra memoria nos da elementos esenciales para destacar aquellos aspectos del entorno que son necesarios o importantes en un determinado momento, por ejemplo, ante la constatación de encontrarse perdido. Como veremos, la orientación, la capacidad de planificar itinerarios y, en definitiva, la posibilidad de ser eficaces en nuestros desplazamientos (rápidos y seguros) son los principios que han regido la investigación sobre uno de los principales tópicos en cuanto a cognición espacial se refiere: los mapas cognitivos. Sin embargo, existen otras razones para prestar atención a la cognición espacial.

- Analizando como incorporamos y usamos la información ambiental podemos dar pistas a urbanistas y diseñadores urbanos para elaborar intervenciones más acordes con nuestra manera de interactuar con el entorno.
- Algunas investigaciones han aportado evidencia de la relación entre procesos cognitivos-ambientales y evaluación o juicios ambientales. Así, a través de técnicas cognitivas puede analizarse el espacio y distinguir, desde una perspectiva geográfica, áreas estéticamente más o menos agradables, áreas más o menos familiares o áreas más o menos seguras.
- Finalmente, el análisis de la memoria espacial puede dar pistas a los investigadores acerca de cómo retenemos y procesamos la información "desde el interior de nuestras cabezas".

1. TEMAS:

- Definición Cognición Ambiental.
- Representación cognitiva ambiental

2. PROPÓSITO:

- Identifica y aplica los conceptos generales de la psicología ambiental.

3. ACTIVIDADES:



INDIVIDUAL:

- 3.1** Establezca la lectura de forma individual y a continuación elabore un resumen comprensivo mediante un organizador o mapa conceptual.

GRUPAL:

- 3.2** A partir de los contenidos teóricos de la cognición ambiental respecto a las cinco (05) categorías que establecen la representación de la ciudad. Elabore de forma grupal, un ejemplo escrito y dibujado de cada uno aplicando los conceptos según el contexto de la ciudad que reside, indicando y diferenciando en cada uno de forma subrayada, coloreado, corchetes u otros.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.



Integrantes del Grupo. Apellidos y Nombres:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Referencias bibliográficas

- Cognición y significado ambiental. [Consulta: 18-02-2017]. Ubicado en: http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/uni2/2310.htm
- Moser, G. (2003). La psicología ambiental en el siglo 21: El desafío del desarrollo sustentable. (Vol. 12). 2, p. 11-17. 2003. [Consulta: 17-01-2017]. Ubicado en: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd59/moser.pdf>
- Tolman, E. Mapas cognitivos en ratas y hombres. [Consulta: 20-02-2017]. Ubicado en: <https://www.youtube.com/watch?v=GeXxAckv8Ew>



GUÍA DE PRÁCTICA N° 10:

EMOCIÓN Y AMBIENTE

Sección :
Docente :
Unidad: **Tercera Unidad - 10ma Semana**

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017
Duración :

En esta oportunidad empezaremos por abordar nuestro décimo tema de la psicología ambiental con el cual les damos la bienvenida a este capítulo. Aragonés J. y Américo M. (2010- Pág. 59 al 62); dan su aporte en el siguiente tema.

La Experiencia Emocional del Ambiente

El significado del ambiente es el conjunto de contenidos que a un sujeto le posibilitan comprender <<qué es para él un lugar>>. El primer nivel de esta interacción global con el ambiente es vivido en términos de valoración personal, igualmente global y de conjunto, del ambiente. Cuando por ejemplo, se viaja por el interior de una trama urbana, hay un conjunto de <<señales>> que permiten comprender cada lugar en función de distintas variables que resultan relevantes para el sujeto: el valor de estatus social de un barrio, la funcionalidad dominante del mismo, el tipo de pobladores urbanos del barrio, etc.

Todas estas deducciones se efectúan a partir de una interpretación de señales de valor informativo presentes en el ambiente (como por ejemplo, el grado de mantenimiento de las aceras, las estéticas de las fachadas o, incluso, signos de costumbres o usos sociales como que haya ropa tendida en las fachadas o no, entre otros) que permiten al sujeto comprender el lugar y en última instancia, fijar su grado de interés e implicación en dicho ambiente. El ambiente, pues está formado por un conjunto de señales de alto valor comunicativo e informativo. Descifrar estas constituye el primer nivel de las dimensiones afectivas en la persona – ambiente; a partir de esta operación de decodificación la persona se <<predispones con el ambiente>> es decir, elabora y define sus pautas de interacción con el lugar. Ello explica que los psicólogos definan el significado del ambiente. Como la respuesta antecedente que está en la base de otras respuestas efectivas como las acciones o intenciones de acción.

El proceso de atribución de significado es la base sobre la que se conforma la experiencia emocional de un lugar. <<El ambiente es un territorio emocional>>; esta lapidaria afirmación de Ittelson (1973) subraya la importancia de este proceso en la acción global del individuo. Gran parte de la experiencia vital del individuo se fija y se conforma en lugares, espacios, entornos emblemáticos, paisajes, de la misma forma que el humus se va fijando y conforma el lecho de un río. No debe dejarse de lado que, como el ejemplo aludido, la experiencia emocional es un antecedente de la acción de un individuo que se ve <<restringida>> por esa misma realidad. Como se ha escrito en otro lugar (Corrliza, 1994), el ser humano <<crea>> e <<influye>> sobre el ambiente, y luego el ambiente, o una arte del mismo, crea o influye sobre la persona.

Entre los contenidos básicos a que hace referencia el estudio del significado hay dos orientaciones básicas diferenciadas. En primer lugar se encuentran los trabajos que analizan la incidencia de los procesos culturales, sociales y políticos en la construcción social del significado espacial. En segundo lugar se encuentra la orientación según la cual el estudio del significado tiene como marco de referencia el análisis de la experiencia emocional de un lugar.

En una revisión sobre las teorías estructuralistas y su aplicación al estudio de las relaciones entre el ambiente y la conducta, Lawrence (1989) subraya precisamente el desajuste entre estas dos orientaciones. Escribe este autor que, en ocasiones, <<la determinante influencia de la cognición humana se asume a costa de dejar de lado las variables culturales, sociales, económicas y políticas; o, contrariamente, la determinante influencia de este último conjunto de variables presupone el impacto de factores humanos individuales que frecuentemente son ignorados. (Lawrence, 1989, p. 61)

Emoción y significado del Ambiente

El proceso de construcción del significado forma parte del más global de percepción e interpretación del ambiente. Desde un punto de vista micro genético, el proceso de percepción tiene como resultado el desarrollo de la organización estructural de un ambiente, tal y como ya señalara Wapner (1981). El desarrollo de este proceso requiere la ejecución de distintas tareas perceptivas, que están implicadas todas ellas en la génesis del significado del ambiente. Ittelson, en



el trabajo clásico de 1973 ya citado, entiende que la percepción se efectúa en distintos niveles que están relacionados entre sí. El primero de ellos es la **respuesta afectiva**, registrada en términos de valoración emocional.; el segundo es la respuesta de **orientación**; a continuación la actividad de su **categorización**, seguida de una tarea de **sistematización**, y finalmente, **manipulación**. Esta estructura no quiere decir que la organización perceptiva se produzca secuencialmente, sino como fruto de la interacción entre una tarea u otra. Como puede observarse en el esquema anterior, el primer nivel de respuestas es el afectivo. El impacto emocional directo de la situación dirige con frecuencia las estrategias de relación e intercambio que el sujeto mantiene con el ambiente. Tal y como señala el propio Ittelson en el trabajo antes mencionado <<la incidencia (del impacto afectivo) es gradualmente borrada y pulida sobre todo por la familiaridad, pero sus consecuencias quedan indelebles>>. La valoración de la experiencia del ambiente, de esta forma considerada, se convierte en un recurso a través del cual el sujeto se implica a sí mismo en el lugar: se imagina actuando y sobre todo es capaz de imaginar el grado de adecuación del ambiente en su conjunto o de una parte del mismo a sus propias metas e intenciones.

Como puede concluirse en este punto, el significado del ambiente está en función del impacto emocional que tiene sobre el individuo y que afecta al resto de los sistemas de acción del sujeto (actividad cognitiva, evaluativa y conductual). EN efecto la emoción (el tipo y/o la intensidad) afecta a todas las esferas del funcionamiento psicológico.

1. TEMAS:

- Definición Emoción Ambiental.

2. PROPÓSITO:

- Identifica y aplica los conceptos generales de la emoción ambiental.

3. ACTIVIDADES:

INDIVIDUAL:

- 3.1** De acuerdo a la imagen que visualiza las ruinas de Machu Picchu del Perú, establezca de forma individual, la descripción de esta mediante los conceptos de: Conocimiento Locativo y Conocimiento No Locativo.



CONOCIMIENTO LOCATIVO	CONOCIMIENTO NO LOCATIVO



GRUPAL:

3.2 De acuerdo a la imagen que visualiza la playa costa verde de Lima – Perú. Establezca de forma grupal, la descripción de acuerdo a la clasificación de las dimensiones afectivas del ambiente.



DIMENSIONES AFECTIVAS	CARACTERÍSTICAS
Dimensiones Descriptivas del Ambiente	
Dimensiones que Expresan Facetas del Ambiente	
Dimensiones de la Experiencia Emocional del Ambiente	

Integrantes del Grupo. Apellidos y Nombres:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Referencias bibliográficas consultadas y/o enlaces recomendados

- Aragonés, J. (2010). Psicología ambiental (3ª ed.). Madrid: Pirámide. Código Biblioteca UC: 155.9/P87.
- Pol, E. Psicología ambiental 007. Apropiación del lugar. [Consulta: 20-02-2017]. Ubicado en: <https://www.youtube.com/watch?v=g0-JokK8m8o>



GUÍA DE PRÁCTICA N° 11:

EDUCACIÓN AMBIENTAL ESTRATEGIAS PARA CONSTRUIR ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS PRO-AMBIENTALES

Sección :
Docente :
Unidad: **Tercera Unidad - 11va Semana**

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017
Duración :

En esta oportunidad empezaremos por abordar nuestro onceava tema de la psicología ambiental con el cual les damos la bienvenida a este capítulo. Aragonés J. y Américo M. (2010- Pág. 337 al 338); dan su aporte en el siguiente tema.

Perspectivas de la Educación ambiental

Puede encontrarse en diferentes literaturas diversos enfoques de la educación ambiental, que diferentes autores han considerado alternativos o compatibles. Así, encontrarse diferentes clasificaciones centrales en diferentes niveles de la relación de la persona con el entorno clasificarse. La clasificación más tradicional señala tres enfoques diferentes: la educación ambiental sobre el ambiente y la educación ambiental para el ambiente (Lucas, 1972, Palmer y Neal, 1994) ésta también puede ser categorizada en función de los destinatarios de la intervención: la educación ambiental dirigida al sistema educativo y la educación ambiental en el ámbito social (Castro, 1996a).

Educación Ambiental sobre el Ambiente

Esta perspectiva se centra en el descubrimiento de la naturaleza, dirigido a un objetivo cognitivo, con la meta fundamental de obtener información y el desarrollo de la conciencia, el conocimiento y la comprensión sobre las interacciones persona – ambiente. Este enfoque informativo es la forma frecuente de educación ambiental en las escuelas, sobre todo en los currículums de geografía y ciencias, donde el ambiente llega a ser un tópico central de estudio.

Educación Ambiental en el Ambiente

En este sentido, el medio ambiente puede ser usado como un recurso en dos direcciones: primero como un factor de descubrimiento que apoye el proceso de aprendizaje, y segundo como fuente de materiales y recursos para la realización de actividades realistas en relación a diversas disciplinas. Este enfoque comúnmente toma la forma de educación externa o no formal, es generalmente aplicado en técnicas de trabajo de campo, tiene una fuerte orientación experiencial y pretende el desarrollo del interés y la conciencia ambiental por el crecimiento personal mediante el contacto con la naturaleza. En este caso nos estamos refiriendo también a los equipamientos y recursos complementarios de la educación ambiental: aulas de naturaleza, itinerarios, granjas-escuela, etc. También el entorno poder ser usado como recurso para la investigación y el desarrollo de estrategias de aprendizaje activo y significativo.

Educación Ambiental para el Ambiente

Hasta hace poco, las acciones de educación ambiental se limitaban a la promoción de la comprensión, la apreciación y preocupación sobre el medio. La educación para o en favor del ambiente va más allá, pues persigue desarrollar un sentido de responsabilidad y participación activa de las personas en resolución de problemas ambientales. La educación para el ambiente parte de la concepción de que estos problemas ambientales se relacionan directa o indirectamente con la utilización y gestión de los recursos y con los conflictos derivados de este uso, subrayando la idea de compromiso y preocupación por la defensa y por la utilización concertada del medio (Giordan y Souchon, 1995). Esta perspectiva centra la relación entre educación y medio ambiente de forma que ya no se plantea solamente <<aprender acerca del medio>> o <<aprender mediante el medio>> como oportunidades de formación de la persona, sino también como exigencia individual y colectiva para preservar el planeta.

Educación Formal e intervención social

Otra posible clasificación de la educación ambiental es la que se ubica en dos ámbitos, determinados fundamentalmente en función de los destinatarios: la educación ambiental en el sistema educativo y la educación ambiental en el ámbito social. *La educación ambiental en el*



sistema educativo se dirige a la comunidad escolar, con especial atención a los alumnos de niveles intermedios, un público cautivo y cuidadosamente segmentado localizado en un entorno específico y afectado por una situación de control explícita (horarios, tutores, evaluaciones etc.) De forma general la mayoría de los programas en este campo se dirigen hacia el cambio cognitivo en contadas ocasiones al cambio en actitudes y valores, realidad apoyada en la creencia extendida de que un cambio cognitivo puede acarrear una modificación de las actitudes de forma automática. La educación ambiental como intervención social es caracterizada sobre todo por dirigirse al ámbito social, a la población en general, con un público objetivo adulto, disperso y escasamente segmentada. No es lo mismo trabajar el problema de residuos en las playas con una población turística numerosa que con la población residente en el entorno de un espacio natural protegido o con los agricultores de una comarca para la reducción de prácticas agrícolas impactantes. Así pues, en la educación ambiental social el objetivo principal perseguido es el cambio actitudinal y de forma incidental la evolución de los comportamientos.

1. TEMAS:

- Definición Psicología Ambiental.
- Definición Cognición Ambiental; Mapas cognitivos; Representación de la ciudad; Deambular por la ciudad.

2. PROPÓSITO:

- Identifica y aplica los conceptos generales de la psicología ambiental.

3. ACTIVIDADES:

INDIVIDUAL:

- 3.1** Establezca en forma individual la elaboración de dos ejemplos aplicados respecto a los conceptos de la educación ambiental: método directo y método indirecto, partiendo del análisis del problema ambiental: contaminación de los ríos de Huancayo.

Problema: CONTAMINACIÓN DE LOS RÍOS EN HUANCAYO	
METODO DIRECTO	MÉTODO INDIRECTO

GRUPAL:

- 3.2** Establezca en forma grupal el planteamiento de un programa de información y comunicación respecto al problema ambiental de: proliferación de perros indigentes en una zona urbana. Desarrollando según los criterios de la tabla siguiente.



Problema: Proliferación de perros indigentes en una zona urbana	
1. Identificar las dimensiones la situación problemática ambiental.	
2. Analizar y jerarquizar las causas e interrelaciones del problema.	
3. Buscar soluciones alternativas.	

Integrantes del Grupo. Apellidos y Nombres:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____



Referencias bibliográficas consultadas y/o enlaces recomendados

- Aragonés, J. (2010). Psicología ambiental (3ª ed.). Madrid: Pirámide. Código Biblioteca UC: 155.9/P87.
- Puertas S. y Aguilar M. Psicología ambiental. [Consulta: 17-01-2017]. Ubicado en: <http://www4.ujaen.es/~spuertas/Private/Tema%209.pdf>
- Moser, G. (2003). La psicología ambiental en el Siglo 21: El desafío del desarrollo sustentable (Vol. 12). 2, p. 11-17. [Consulta: 17-01-2017]. Ubicado en: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd59/moser.pdf>
- Capítulo 1: ¿Qué es eso de lo educación ambiental? [Consulta: 20-02-2017]. Ubicado en: <https://www.youtube.com/watch?v=paJZyZRWiPA>
- Capítulo 2: ¿Qué tal si redefinimos la Educación Ambiental? [Consulta: 20-02-2017]. Ubicado en: https://www.youtube.com/watch?v=X7_CIEcRqKY
- Capítulo 3: Proyectos Ambientales Escolares - PRAE [Consulta: 20-02-2017]. Ubicado en: https://www.youtube.com/watch?v=b-dWpFa48_U



GUÍA DE PRÁCTICA N° 12: PERCEPCIÓN SOCIAL DE LOS RIESGOS Y COMPORTAMIENTO EN LOS DESASTRES

Sección :
Docente :
Unidad: **Tercera Unidad - 11va Semana**

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017
Duración :

En esta oportunidad empezaremos por abordar nuestra doceava tema de la psicología ambiental con el cual les damos la bienvenida a este capítulo. Engels Germán Cortés Trujillo (Pág. 5 al 7); dan su aporte en el siguiente tema.

La percepción psicológica del riesgo y el desastre

El propósito central y en muchas ocasiones la materia prima para las labores de prevención, atención y rehabilitación de emergencias y desastres es el ser humano. Es alrededor de la supervivencia y el bienestar de las comunidades humanas, el desarrollo sostenible de su economía y sus formas de vida que las diversas disciplinas relacionadas con la materia enfocan sus esfuerzos, y a la larga la mayor parte de los resultados de esos esfuerzos se miden en esos mismos términos: cuántas vidas humanas se salvaron o se perdieron, cuáles consecuencias hubo y qué tan graves fueron sobre la forma de vida de la gente, cuántas pérdidas materiales se evitaron o se sufrieron, cuáles comunidades, entidades y hasta formas de gobierno conservaron o no su viabilidad. Para ese propósito es claro que parte importante y necesaria de las acciones de mitigación de riesgos y hasta respuesta ante emergencias y desastres son obras físicas sobre la naturaleza o las construcciones humanas: canalización o drenaje de aguas, estabilización de taludes, levantamiento de muros de contención, diques, gaviones, reforzamiento de estructuras, aseguramiento técnico de instalaciones y otras, pero otra parte siempre presente es la intervención sobre el comportamiento de las personas expuestas a los riesgos a través de estrategias de información, difusión, educación, organización y entrenamiento hacia cambios en ese comportamiento que se reflejen en menor exposición a los mismos riesgos. Sin embargo, subsiste una notable distancia entre lo que las políticas, planes, programas y presupuestos persiguen a este respecto y lo que en realidad las personas y comunidades hacen. Pese a que los objetivos conceptuales y metodológicos de la mayoría de las fuentes insisten en la importancia de las labores preventivas dirigidas al comportamiento humano, organizacional y social, (City of Los Ángeles sin fecha), y de hecho muchas de esas acciones se realizan, las conductas humanas que facilitan y agravan las consecuencias negativas de accidentes, emergencias y desastres siguen produciéndose (César Duque y Asociados, 1998), (Comfort, 1999), (Chardon, 2001). Escobar y Narváez (2001), reflexionando sobre la percepción del riesgo en los habitantes de la ciudad colombiana de Armenia, afectada por el terremoto del Eje Cafetero de 1999, plantean que “al abordar este tema, surgen.....varios interrogantes...:

¿Qué es lo que hace que las personas, aun conociendo el peligro que corren frente a determinadas situaciones, asuman el riesgo de enfrentarlas?

Por qué si se sabe que existe un riesgo, y se informa a la comunidad, no se toman las medidas apropiadas para prepararse o mitigar el desastre?

¿Qué pasa con las acciones de intervención del Estado y las diferentes instituciones frente a la prevención de desastres, que no resultan eficaces?

En otras palabras, la prevención es un concepto abundantemente definido y casi que universalmente resaltado, pero en la realidad bastante poco asumido (Cortés, 2000). De hecho los informes y análisis post-impacto poseen un lugar común en la mención de que alguien no observó u observó insuficientemente una o varias medidas preventivas, incluso habiendo sido expresa y previamente formuladas (Bundesverband für das Rettungshundewesen, 1993), (Cortés, 1996), (Save the Children, 2000). Una vez más, salta a la vista el conflicto entre lo que se piensa y



planea y lo que realmente se hace. También, Garvin (2001) hace notar que "los científicos, los diseñadores de políticas y el público emplean racionalidades científica, política y social, respectivamente. Estas formas divergentes de racionalidad reflejan distancias epistemológicas subyacentes desde las que se pueden desarrollar considerables malentendidos y malinterpretaciones." Incluso hasta algunos investigadores afirman que "la gente está usualmente más orientada hacia el riesgo que hacia los beneficios" (Sjöberg y Fromm, 2001), y que los accidentes, emergencias y desastres suceden no solo a pesar sino también por la formulación misma de medidas preventivas: Tabasso (2000), retoma a Gerald Wilde (1988), autor de la teoría de la "Homeóstasis del Riesgo", para reportar que "la literatura vial y epidemiológica es generosa en infinidad de ejemplos como instalaciones de redes de semáforos, grandes obras de ingeniería, dispositivos mejoradores de vehículos, técnicas de manejo defensivo, cursos y campañas sanitarias y de prevención de accidentes que dan como increíble resultado final.....el aumento del número de accidentes y enfermedades."

1. TEMAS:

- Aproximación psicoambiental al estudio de emergencias y desastres: Enfoque psicológico – individual.
- Aproximación psicoambiental al estudio de emergencias y desastres: Enfoque de la teoría prospectiva de la decisión bajo riesgo.

2. PROPÓSITO:

- Aplica los enfoques teóricos de aproximación psicoambiental al estudio de emergencias y desastres

3. ACTIVIDADES:

INDIVIDUAL

- 3.1** Establezca en forma individual la elaboración de una situación o en la que se aplique el riesgo de desastre con respecto al Enfoque psicológico – individual.

CASO



GRUPAL

- 3.2** Establezca en forma escrita y dramatizada la elaboración de una situación en la que se aplique el riesgo de desastre con respecto a la teoría prospectiva de la decisión bajo riesgo.

CASO

Integrantes del Grupo. Apellidos y Nombres:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Referencias bibliográficas consultadas y/o enlaces recomendados

- Cortés E. La percepción psicológica del riesgo y el desastre. [Consulta: 20-02-2017]. Ubicado en: <https://carris.files.wordpress.com/2010/11/la-percepcion-psicologica-del-riesgo-y-el-desastre.pdf>
- 1- ¿Qué es amenaza, vulnerabilidad, riesgo, desastre, los colores de la alerta? [Consulta: 18-02-2017]. Ubicado en: https://www.youtube.com/watch?v=Qbxz_347F3A
- Psicología en desastres naturales - Terremoto de Japón. [Consulta: 20-02-2017]. Ubicado en: <https://www.youtube.com/watch?v=r1qtKtUg5io>
- Intervención psicológica antes durante y después de la emergencia. [Consulta: 18-02-2017]. Ubicado en: <https://www.youtube.com/watch?v=fvfgpPwWqd4>
- Intervención psicológica en emergencias y desastres. [Consulta: 18-01-2016]. Ubicado en: <https://www.youtube.com/watch?v=T-3UVSV86GM>



CUARTA UNIDAD
LA PSICOLOGÍA DE LA SALUD EN EL AMBITO LABORAL
GUÍA DE PRÁCTICA N° 13:
PERSONALIDAD

Sección :
Docente :
Unidad: **Cuarta Unidad - 13va Semana**

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017
Duración :

En esta oportunidad empezaremos por abordar nuestro treceava tema con respecto a la personalidad es un todo, en el cual está inmerso el comportamiento, por ello es interesante saber, si:

¿El comportamiento es consistente?

Según Stephen F. Davis y Joseph J. Palladino (2008- Pág. 482-883); refieren, que uno de los elementos de la definición de personalidad es la consistencia del comportamiento. ¿Es usted consistente día tras día? ¿Es el comportamiento de sus familiares y amigos consistente día a día? Desafíos a la idea de consistencia. Walter Mischel hizo el trabajo de predecir qué tan exitosos serían los voluntarios de los Cuerpos de Paz. Después de analizar los informes, Mischel (1968) concluyó que "no se han demostrado consistencias conductuales muy generalizadas". Por lo tanto, recomendaba a los psicólogos cambiar su atención de la búsqueda de rasgos al estudio de cómo influyen las situaciones en el comportamiento (Wright Mischel, 1987). Por ejemplo, cuando usted sale con sus amigos su comportamiento es muy diferente al que tiene durante una cena con familiares. A un observador podría resultarle difícil creer que usted es la misma persona en las dos situaciones. Ése es el planteamiento de Mischel: el comportamiento es una función de las situaciones, no de los rasgos.

En defensa de la consistencia. Aunque Mischel (1968) asestó algunos golpes devastadores a la idea de la consistencia del comportamiento, persistió la creencia en dicha idea.

Darryl Bem y Andrea Allen (1974) ofrecieron varias razones para creer que hay consistencia en el comportamiento. Una razón es que confiamos en ideas preconcebidas de cómo se relacionan los comportamientos y podemos saltar a conclusiones que son congruentes con esas ideas preconcebidas. Por ejemplo, si usted espera que la gente amistosa sea honesta, concluye que una persona amistosa es honesta, aunque no cuente con evidencia que apoye dicha conclusión.

Algunas características, como la inteligencia, las reacciones emocionales y la apariencia física, son consistentes a lo largo del tiempo. Por ejemplo, Carroll Izard y sus colaboradores (1993) encontraron que las tendencias a exhibir ciertas reacciones emocionales (por ejemplo, enojo o alegría) son estables a lo largo de varios años. Lo que es más, después de la niñez temprana, las calificaciones en las pruebas de inteligencia se mantienen bastante estables en la adultez.

Aunque varios estudios no han logrado demostrar la consistencia del comportamiento entre situaciones diversas, es posible que los métodos utilizados para estudiarlo hayan tenido limitaciones (Bem y Allen, 1974). El problema lo ilustra la siguiente situación: suponga que su maestro decide que las calificaciones finales del curso se establecerán en un solo reactivo de opción múltiple. ¿Qué le parece esta idea? Podemos escuchar las quejas y lamentos. Examinemos las razones de sus objeciones. Es probable que su lógica sea la siguiente: "Un reactivo de opción múltiple no es un buen indicador de lo que he aprendido. ¿Qué pasa si estuve enfermo el día en que se cubrió en clase el material para ese reactivo? ¿Qué sucede si el reactivo cubre un tema que me resultó difícil?" Por lo tanto, es posible que haya concluido que un reactivo de opción múltiple no es un buen indicador de su conocimiento del material del curso. Siguiendo la misma lógica, Lewis Goldberg (1992) advierte que los argumentos en contra de la consistencia del comportamiento a menudo están cimentados en la falsa premisa de que "los científicos en el campo de la personalidad buscan predecir una sola respuesta de un individuo particular en una situación del todo novedosa".



QUIERES SER LEÓN

Te gusta conquistar, dominar y vencer. Este imperialismo además abarca todos los campos de tu vida: cultural, profesional y sentimental. Te encanta despertar admiración y respeto ante los demás. Tienes un gran espíritu creador y ambicioso. Eres presa de violentas pasiones que se apoderan enteramente de ti.

NO QUIERES SER LEÓN

Tu cualidad dominante es la discreción. Temes imponerte, importunar o herir. Eres sentimental, discreto, fiel y refinado. A veces melancólico y siempre respetuoso con los sentimientos de los demás. Eres paciente y honesto. Puede que te falte un poco de autoridad y ardor. No confundes nunca el amor con el amor propio.

QUIERES SER CABALLO

Lo que realmente te atrae es la perfección. Te gustan las profesiones liberales que te permitan un estatus social elevado, gozar de una auténtica independencia y cuyo ritmo de trabajo se armonice con tu temperamento. Tu criterio se caracteriza por el buen gusto, la armonía y la calidad.

NO QUIERES SER CABALLO

Tomas la vida tal y como viene, con muchísimo entusiasmo. Estás acostumbrado a hacerte siempre cargo de todo. No te desagradan armonizar tu comportamiento con el de la inmensa mayoría y eres tan indulgente con los demás como contigo mismo. Eres escéptico y aceptas a menudo tareas profesionales que no son realmente lo que a tí te gustan, pero las cumples lealmente.

QUIERES SER ELEFANTE

Eres una persona serena con emociones raramente visibles y con un humor casi inalterable. Casi siempre haces la labor de tranquilizar a los que te rodean. Te encanta reflexionar todas las decisiones por poca importancia que tengan. Debajo de tu frialdad, se esconde un corazón tierno y fiel.

NO QUIERES SER ELEFANTE

Detestas las personas frías y calculadoras, bobas o maniqueas. Para ti todos éstos carecen de ideas y de espontaneidad. La pasión domina tu existencia. Te enamoras con facilidad y lo consideras muy



natural. Y aunque te horrorice la tiranía conyugal, tu corazón sigue ligado a la persona que has elegido y sacrificas de buena gana tu hogar a tus ambiciones profesionales.

QUIERES SER GATO

Vives la vida intensamente. Eres tremendamente individualista y te encanta la soledad. En tu vida sentimental, profesional y social no hay nada que te asuste. Frente a una dificultad, te puedes llegar a mostrar tan agresivo que hasta resultas cruel. Tienes un gusto algo mórbido por el sufrimiento (tuyo y de los demás).

NO QUIERES SER GATO

Nada te irrita tanto como el misterio y los artificios. Odias las maneras insolentes, los procedimientos brutales y las sonrisas incitadoras. Te gusta la vida social, el orden, el equilibrio, la discreción y el buen humor. Y ante las desgracias o el sufrimiento ajeno, tu emoción es sincera. Piensas que con un poco de paciencia y buena voluntad, encontrarás la solución a todos los problemas. Sueñas con el amor tierno, apacible y duradero; con la persona en la cual puedas depositar toda tu confianza.

QUIERES SER PERRO

Te gusta compartir y repartir tanto en el terreno del amor como en el de la amistad, te dejas absorber. Tienes un alma tolerante y comprensiva, pero a su vez te falta dinamismo y fuerza. Tus gustos son firmes.

NO QUIERES SER PERRO

Tienes verdadero horror a la sensiblería, a la cursilería y a la blandura. Amas a las personas enérgicas, con un carácter dinámico y con el alma bien forjada. Practicas el culto de los héroes que progresan sin preocuparse de las dificultades. Tu potencia de trabajo es regular y enorme.

QUIERES SER PAVO REAL

Para ti la apariencia es una de las cosas más importantes. Te encanta que hablen de tí constantemente y que te admiren. Tu felicidad es inseparable del reconocimiento de tu talento y virtudes. Tu afición por las manifestaciones espectaculares y refinadas son las que guían la mayor parte de tus gustos culturales y sociales.

NO QUIERES SER PAVO REAL

Prefieres ser tal y como eres a tener que usar de artificios para tratar de modificar tus relaciones contigo mismo o con los demás. Estás fuertemente marcado por tu infancia, por tu familia, por tu educación y por el medio en el que vives. Tienes un gran respeto por el trabajo bien hecho. Para ti ejercer una profesión no es simplemente un medio de ganarte la vida, sino de realizar un acto constructivo.

QUIERES SER MONO

Eres de espíritu curioso y siempre al acecho de algo novedoso. Tus exigencias son flexibles y eficaces. Tienes más imaginación que afición a la reflexión y más habilidad que ideas generales. A veces sacrificas lo esencial a lo secundario. Con respecto al amor, te dejas dominar más por la cabeza y los sentidos que por el corazón.

NO QUIERES SER MONO

Te gustan las cosas tal y como están y los cambios pueden causarte molestias incómodas. Eres muy exigente contigo mismo y con los demás, detestas la improvisación y la falta de previsión, aunque cuando te enamoras sueles dejarte llevar por el corazón y los sentimientos.

QUIERES SER CONCHA DE MAR

No te importa vivir al margen del mundo, arropado en tu sueño interior. Tienes nostalgia del seno maternal y en tus decisiones sueles preferir el pasado al porvenir. Eres poco ambicioso y más ligado al hogar que a los amigos. Eres más padre que esposo, más madre que amante y educas a tus hijos en una atmósfera cariñosa pero un tanto asfixiante. Siempre se puede contar contigo para lo que sea.



NO QUIERES SER CONCHA DE MAR

Te sientes atraído por el espacio, la acción, el movimiento y tienes la necesidad vital de apresar el mundo, de vibrar con el contacto de las personas y de las cosas. Tienes sed de emociones y curiosidad por todas las cosas. Te sientes atraído por las profesiones que te aseguran una existencia activa y viva. Te gusta trabajar en equipo.

QUIERES SER CABRA

Tratas de superarte a ti mismo en todo momento, por eso tus límites retroceden a medida que vas avanzando. Te exiges a tí mismo demasiado. Con respecto al amor, consideras muy importante la libertad en la relación. Tienes tendencia a idealizar a la persona amada.

NO QUIERES SER CABRA

La vida para ti es una larga dedicación constructiva. Desconfías de los proyectos demasiado vastos o ambiciosos, de las aventuras y de los aventureros. Estás más interesado por el pasado que por el porvenir. Para ti el amor es la familia, el hogar y los niños. Una vez casado/a, aceptarás sin remilgos que sea tu pareja quien tome las riendas de la casa.

QUIERES SER PEZ

Te apartas de quien te busca y huyes de quien te persigue, eres una persona escurridiza. La felicidad es algo personal que no manifiestas. Te gustan las alegrías simples, oscuras, secretas y fugitivas. Te adaptas muy fácilmente a las circunstancias y a menudo en condiciones inesperadas.

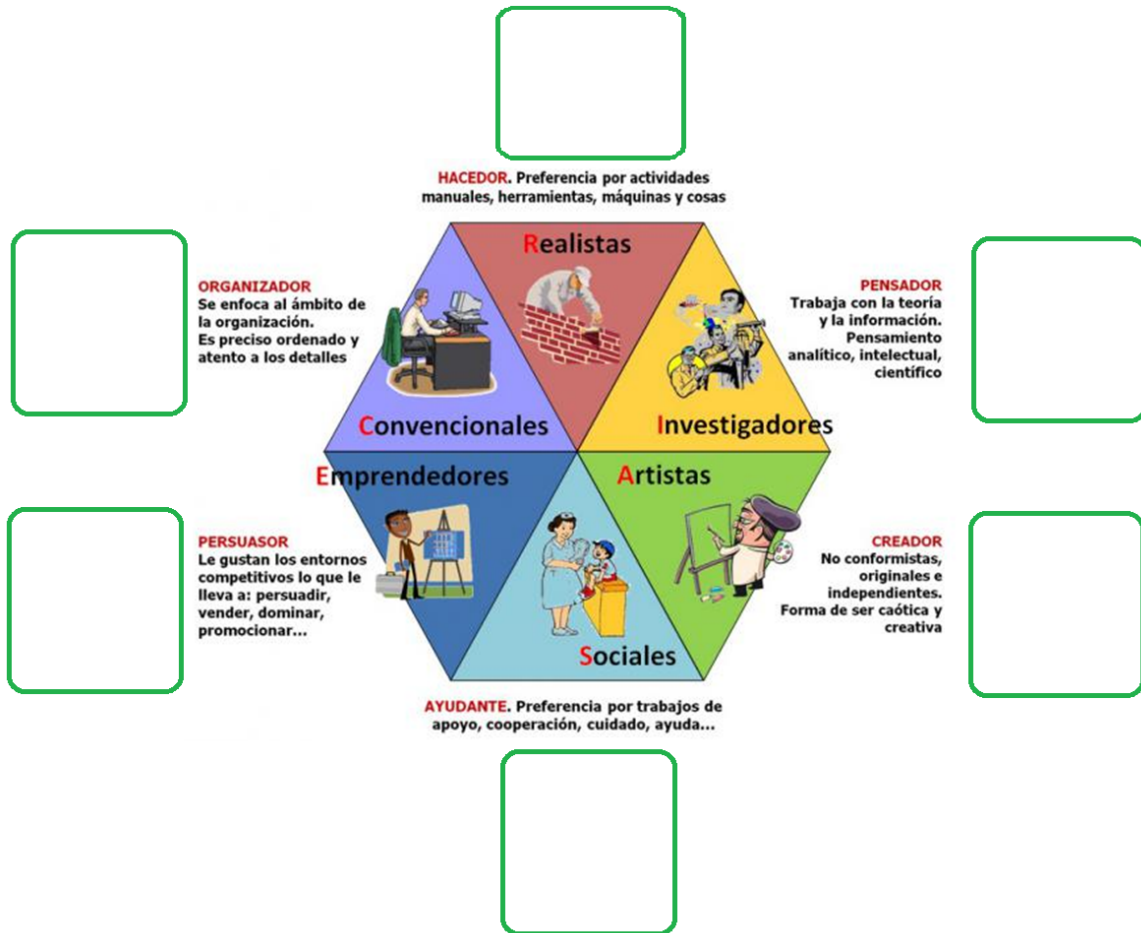
NO QUIERES SER PEZ

Te atemoriza todo lo desconocido y no te lanzas a la acción sin antes haber reflexionado. Te gustan las situaciones claras. Detestas los rodeos, las precauciones oratorias y las combinaciones. En el trabajo, el método, el orden, la disciplina y la claridad, son tus virtudes. Tienes mucho respeto por lo que haces, y tienes buen olfato en los negocios.

3.3. Grupal: Considerando los estudios sobre el tema “personalidad en el trabajo”, según Holland. Indique en el gráfico donde se ubicarían usted y sus compañeros de acuerdo a sus perfiles profesionales, y que aspectos deberían mejorar para lograr ser los mejores profesionales.

Integrantes del Grupo. Apellidos y Nombres:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____



Referencias bibliográficas consultadas y/o enlaces recomendados

- Coon, D. (1999). Psicología: Exploración y aplicaciones (8ª ed.). México: Editorial International Thompson. Biblioteca UC: 150/C77.
- Stephen, D. y Palladino, J.J. (2008). Psicología (5ª ed.). México: Pearson Prentice Hall. Biblioteca UC. Código: 150/D31/2008.
- Orientaciones básicas de la personalidad de Holland. [Consulta: 17-02-2017]. Ubicado en: <http://personalidadeinteligenciauned.blogspot.pe/2010/11/orientaciones-basicas-de-la.html>



GUÍA DE PRÁCTICA N° 14: TRASTORNOS PSICOPATOLÓGICOS EN EL ENTORNO LABORAL

Sección :
Docente :
Unidad: **Cuarta Unidad - 14va Semana**

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017
Duración :

En esta oportunidad empezaremos por abordar nuestro catorceava tema les invito a leer el sustrato del artículo de trastorno de personalidad en el trabajo, de: Macarena Gálvez Herrero; José Carlos Mingote Adán y Bernardo Moreno Jiménez.

Trastorno de Personalidad en el Trabajo

En el lugar de trabajo se hacen patentes las relaciones interpersonales entre los trabajadores, se expresan las subjetividades de cada individuo, se toman decisiones influenciadas por estilos personales, estilos de liderazgo, etc. Todo en el trabajo es "personal".

Una primera aproximación al concepto de personalidad podría presentarla como la configuración que explica las diferentes conductas ante un mismo medio. Sin embargo, la personalidad no es sólo lo que diferencia, sino también el principio de organización de la propia conducta, la organización interna de la experiencia y la acción individual. Además de ser reactiva, es pro-activa. Se caracteriza por su capacidad para organizar la conducta sin atender a estímulos físicamente presentes, atendiendo a objetivos, metas y planes que el individuo se plantea obtener (incluidos los laborales). Esta organización de la personalidad se construye en función de cinco variables básicas: observables (conducta expresa), no observables (mundo interno, pensamientos, emociones, imágenes, intenciones), biológicas (factores genéticos, neurológicos, neuroendocrinos, etc.), históricas (biográficas) y sociodemográficas (como sexo, edad, cultura, etc.).

Académicamente, el estudio de la personalidad se ha centrado en el análisis de la estructura de la misma, privilegiando el estudio de la consistencia sobre el cambio y la taxonomía de sus componentes. De forma complementaria, es posible hablar de una psicología de la personalidad centrada en los procesos, más cerca de una concepción de la personalidad como sujeto psicológico, y no sólo como estructura de rasgos.

Cuando existe un trastorno de personalidad, se producen un conjunto de perturbaciones que afecta a esas dimensiones emocionales, afectivas, motivacionales y de relación social de los individuos. Cuando ese trastorno de personalidad se hace patente en el lugar de trabajo se ve afectada la calidad del mismo así como la salud individual y colectiva de los trabajadores. Según Millon y Everly, una evaluación multidimensional incluiría los aspectos relativos a conducta aparente, interpersonal, estilo cognitivo, expresión afectiva, percepción de sí mismo, mecanismo de defensa utilizado y diagnóstico diferencial respecto a otros trastornos de la personalidad. Características comunes a las personas con trastorno de personalidad son:

1. Disminución de la capacidad de introspección (insight) y de contacto con las propias emociones.
2. Dificultad para desarrollar relaciones interpersonales empáticas.
3. Alteraciones del comportamiento. Como pueden ser la impulsividad (paso al acto), conductas agresivas, alteración del humor, etc., según el trastorno de personalidad.

Los individuos con trastornos de personalidad son altos consumidores de asistencia médica por sintomatología sin diagnóstico claro, el trastorno converge en numerosas ocasiones con otros tipos de alteraciones psiquiátricas y media en complicaciones sociales. Tanto para la medicina general, psiquiátrica, como laboral, se trata en muchas ocasiones de personas de difícil manejo. Es



comúnmente aceptada una prevalencia entorno al 10-15% de la población adulta, de los que casi la mitad corresponden a trastornos graves (antisocial, límite, narcisista, paranoide y esquizoide). Por edades, los trastornos del grupo B son más frecuentes en jóvenes, mientras que los grupos A y C se distribuyen de forma más equilibrada. Respecto al género, los trastornos de personalidad narcisista y antisocial son más frecuentes en hombres y los de tipo límite e histriónico en mujeres.

Los trastornos de personalidad son difíciles de diagnosticar y más aún de explicar a los pacientes en tratamiento, porque supone una "etiqueta" que puede vivirse como especialmente problemática, descalificativa y de probable mal pronóstico.

1. TEMAS:

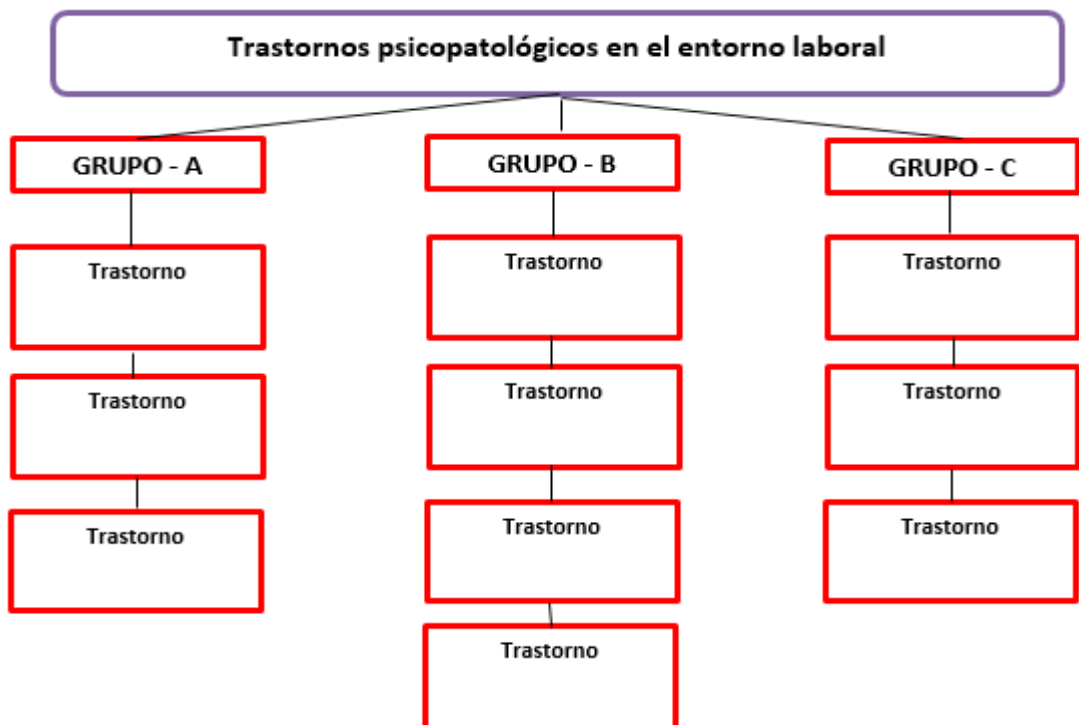
- Trastornos de personalidad tipo A.
- Trastornos de personalidad tipo B.
- Trastornos de personalidad tipo C.

2. PROPÓSITO:

- Diferencia los trastornos psicopatológicos en el entorno laboral.
- Analiza los trastornos de personalidad.

3. ACTIVIDADES:

3.1. INDIVIDUAL: Complete mencionando el siguiente esquema de los trastornos de personalidad tipo: A, B y C.



3.2. GRUPAL: Lean el grupo el presente caso e identifique y mencione que trastorno de personalidad tipo B es y explique sus características según el caso completando el cuadro.



Integrantes del Grupo. Apellidos y Nombres:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Caso clínico. Consulta de una trabajadora por adicciones en el lugar de trabajo

Auxiliar de enfermería de 30 años con adicción a las benzodiazepinas (son medicamentos psicotrópicos que actúan sobre el sistema nervioso central, con efectos sedantes, hipnóticos, ansiolíticos, anticonvulsivos, amnésicos y miorelajantes: evitar dolores inducidos por torticolis) que sustrae del lugar de trabajo y por lo que, ha solicitado voluntariamente un cambio de puesto a un servicio donde no tenga acceso a las mismas "las busco donde sea". También consume alcohol (7-8 cervezas/día). Con anterioridad ha pasado por diversos tratamientos psiquiátricos y psicológicos que siempre ha abandonado. Antecedentes de depresión en padre y madre.

Mensaje de la paciente: *"Tengo sentimientos de vacío, necesidad de cambiar cosas para que cambien cosas, me gustaría ser más asertiva y enfrentarme a las situaciones, pero soy conflictiva; quiero volverme mala, tengo mucha rabia. Me importa demasiado lo que dicen los demás, me siento sola, soy un bicho raro"*.

"No sé por qué empiezo algo con emoción, luego me aburre y lo dejo. De repente se me ocurre estar molesta y lo vivo intensamente. Disfruto gritar desenfrenadamente mirando fijamente a los ojos de otras personas como si los quisiera arrancar, pero lo hago porque cuando era niña mi papá me miraba a los ojos con rabia, como si estuviera saliendo sus ojos y yo tenía miedo eso me dominaba; ahora yo domino situaciones, nadie me domina a mí. Todo esto me tensa y tomo impulsivamente benzodiazepinas".

Trastorno de personalidad:

Conducta aparente:

Conducta interpersonal:

Estilo cognitivo:

Percepción de sí mismo:

Mecanismo de defensa:

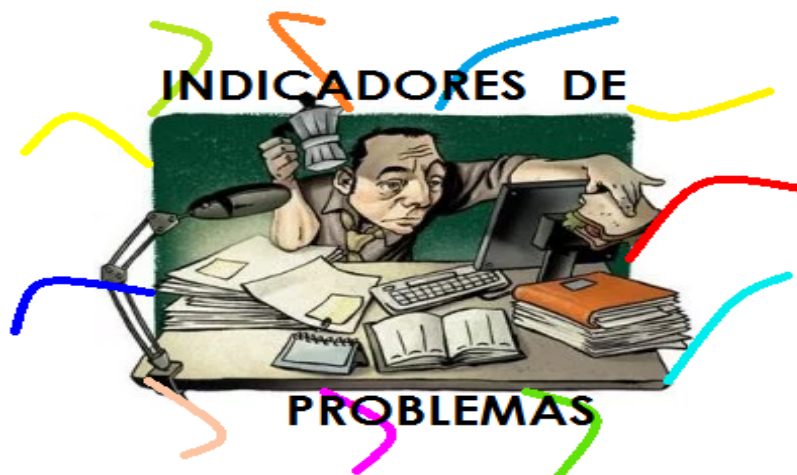
3.3. Grupal: Lea el siguiente caso con su grupo de trabajo y determine a que trastorno de personalidad pertenece y mencione sus indicadores de problemas que presente el paciente.

Integrantes del Grupo. Apellidos y Nombres:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Caso clínico. El último en salir de la oficina, un caso de trastorno obsesivo de personalidad

Ingeniero de supervisión proyectos, de 40 años. Plantea que en ocasiones supera la dos horas de retraso de atención a clientes, desde que empezó a trabajar le hicieron cambios de horario para cada grupo de atención de clientes, aun siendo el profesional con menor cupo de atención mantiene los problemas. Acude a su trabajo antes de la hora para intentar planificarse y adelantar trabajo, pero siempre es el último en salir, presenta conflictos por ello con sus compañeros por la hora de cierre de la oficina y de la empresa; ya que realiza un trabajo en conjunto con todos los demás trabajadores, como el arquitecto, contador, etc. Según sus propias palabras: "me confundo si voy rápido y si voy lento también. No soporto dejar algo a la mitad, gestiono mal el tiempo, voy contra el reloj y siento que se me han gastado las pilas. Cada día llegar al trabajo es como ir a un examen del que siempre salgo con un -2, así son todos los días de mi vida. Cada vez tengo más cosas que hacer, además de tratar con clientes tan minuciosos y pobres, porque siempre piden rebajas y yo no tengo tiempo. No sé cómo hacen mis colegas" "Me siento raro, extraño, pesimista, con ira contenida, tengo mal manejo emocional, creo que no me pregunto por las emociones ni propias ni ajenas". "Tengo nula tolerancia a la frustración, me escandalizo pensando que me gustaría tener otra vida" "Desde niño siempre he sido así, hacia lo que decían, sino pensaba que me dejaban". Más allá de una carga de trabajo real y objetiva en el puesto de trabajo, la evaluación clínica confirma la existencia de un trastorno obsesivo compulsivo de personalidad con un trastorno de ansiedad que dificulta la gestión del tiempo, la tolerancia ante las dificultades, la diferenciación entre lo importante y lo urgente y la flexibilidad cognitiva en la toma de decisiones.





Referencias bibliográficas

- Gálvez, M., Mingote, J.C. y Moreno, B. (2010). *El paciente que padece un trastorno de personalidad en el trabajo*. Med Segur Trab (Internet 56 (220): 226-247. [Consulta: 19-01-2016]. Ubicado en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n220/original3.pdf>
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad* [en línea]. (3ª ed.). México: Prentice Hall. [Consulta: 19-01-2016]. ISBN: 970-26-0228-9. Ubicado en: <https://tuvntana.files.wordpress.com/2015/06/teorias-de-la-personalidad-susan-cloninger.pdf>

GUÍA DE PRÁCTICA N° 15: PSICOLOGÍA DE LA SALUD

Sección :
Docente :
Unidad: **Cuarta Unidad - 15va Semana**

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017
Duración :

En esta oportunidad empezaremos por abordar nuestra quinceava tema empezaremos por abordar un tema de la vida cotidiana con el cual les damos la bienvenida a este capítulo. Stephen F. Davis y Joseph J. Palladino (2008- Pág. 633 al 635); dan su aporte en el siguiente tema.

Estrés en el lugar de trabajo

Nuestro estilo de vida también incluye el tipo de ambiente laboral que escogemos; algunas ocupaciones son más estresantes que otras.

Por 20 años, Jim, un psicólogo clínico, ha ayudado a sus pacientes a resolver sus problemas psicológicos y emocionales. Es bastante bueno en su trabajo y se ha convertido en uno de los terapeutas más prestigiados del centro de salud mental. Sin embargo, últimamente su trabajo ha sido menos satisfactorio. Jim está cansado y desanimado todo el tiempo y no siente que esté haciendo un buen trabajo. Está pensando seriamente en abandonar esta ocupación. ¿Qué produjo el cambio en sus sentimientos hacia su trabajo y qué se podría hacer para mejorar su actitud?



Para algunas personas, el empleo se caracteriza por altos niveles de estrés y frustración, hasta que finalmente provoca una afección conocida como agotamiento. El agotamiento es un sentimiento de cansancio físico y emocional que interfiere con el desempeño del trabajo y que genera una baja autoestima y, finalmente, depresión. Esta condición es uno de los peligros de las ocupaciones con mucho estrés, como las de los médicos, los policías, los controladores de tráfico aéreo, los orientadores psicológicos, los profesores y los abogados litigantes. Por ejemplo, los psicólogos clínicos que sienten que ya no pueden ayudar a sus pacientes con frecuencia experimentan agotamiento (Hannigan, Edwards y Burnard, 2004).

Muchos estudiantes entran al campo de la psicología con la meta de convertirse en psicólogos clínicos. Aunque esta ocupación es muy gratificante, el día típico de un psicólogo clínico en un centro de salud mental resulta muy

estresante. El psicólogo atenderá en psicoterapia por lo menos a cuatro o cinco pacientes. Conducir sesiones de psicoterapia es una experiencia agotadora. Además, habrá por lo menos una reunión sobre la operación del centro de salud mental. Cada una de las numerosas llamadas de los pacientes requerirá de 10 a 15 minutos del tiempo del psicólogo. Si hay internos estudiando en el centro, tal vez se le pida al psicólogo que los supervise. En algún momento del día, el psicólogo deberá encontrar tiempo para escribir las notas de las terapias y preparar informes escritos completos sobre cada paciente para el uso del centro de salud mental, el psiquiatra de consulta o el juez local. En resumen, hay demasiadas cosas que hacer y muy poco tiempo para realizarlas. ¿Es de sorprender que exista un alto índice de agotamiento entre los psicólogos clínicos? ¿Qué se puede hacer para prevenir o aliviar el agotamiento? Muchos expertos sugieren tomar vacaciones y descansos en el trabajo. Sophia Kahill (1986) sugiere que



adoptar expectativas realistas sobre nuestro trabajo, desarrollar intereses externos, establecer un sistema de apoyo social y tener un pasatiempo también ayudan a contrarrestar el agotamiento.

El estrés y las mujeres en el lugar de trabajo. Las mujeres han sido un componente vital en la fuerza laboral durante décadas y su presencia en el entorno de trabajo fuera del hogar continúa en aumento. De acuerdo con las proyecciones del U.S. Bureau of Labor and Statistics (2000), las mujeres conformarán más de 47% de la fuerza laboral civil para el año 2008. La representación de las mujeres en entornos laborales fue uno de los cambios sociales más importantes del siglo XX. En la actualidad, las mujeres están empleadas en casi cualquier industria y realizan casi todo tipo de trabajos (véase el capítulo 10). La presencia de las mujeres en la fuerza laboral es innegable; sin embargo, la naturaleza del trabajo de las mujeres con frecuencia es bastante diferente al trabajo de los hombres. Aunque las mujeres trabajan en una variedad de ocupaciones, algunas áreas están abrumadoramente representadas por hombres (por ejemplo, la construcción, el ejército, la política y el cumplimiento de la ley). Además, hay muchas mujeres que trabajan como oficinistas, enfermeras y en ocupaciones relacionadas con el cuidado de los niños (Collins et al., 2000), mientras que no hay muchas mujeres en la manufactura y la generación de recursos. Asimismo, los hombres y las mujeres tienen diferentes expectativas laborales. Las mujeres experimentan más acoso sexual y conductas socio-sexuales en el trabajo que los hombres (Nelson y Burke, 2000). Las mujeres también están más expuestas a tener más carga de trabajo como resultado de la competencia o de expectativas contradictorias de múltiples roles, como las demandas de una carrera profesional, y del hecho de ser esposa, madre y ama de casa (Allen, Reid y Riemenschneider, 2004). Además, las mujeres reportan haber tenido menores oportunidades para avanzar en su carrera.

¿Este patrón de oportunidades y expectativas laborales está relacionado con la salud? Varias teorías sugieren que las experiencias laborales de las mujeres están relacionadas con su salud. En general, se ha descubierto que el empleo ha tenido un efecto positivo en la salud de las mujeres. Por ejemplo, Pavalko y Smith (1999) investigaron los patrones de empleo de las mujeres y su salud en un estudio longitudinal. Su muestra consistía en más de 5000 mujeres entre las edades de 30 a 44 años cuando fueron seleccionadas en 1967. Para 1989, a causa del deterioro y de datos faltantes, el tamaño de la muestra se redujo a 2763 mujeres. Los resultados del estudio indicaron que las mujeres que son parte de la fuerza laboral de manera consistente son más saludables que las mujeres que se emplean de manera intermitente o que se encuentran sistemáticamente fuera de la fuerza laboral. Asimismo, sus descubrimientos concordaron con el modelo de trabajo-beneficio, el cual indica que las mujeres que trabajaban de manera consistente tienen mejor salud. Es importante señalar que estos beneficios relacionados con el trabajo no se deben a la selección de mujeres menos saludables fuera de la fuerza laboral. En general, los resultados indican que el empleo es favorable tanto para la salud física como para la emocional.

1. TEMAS:

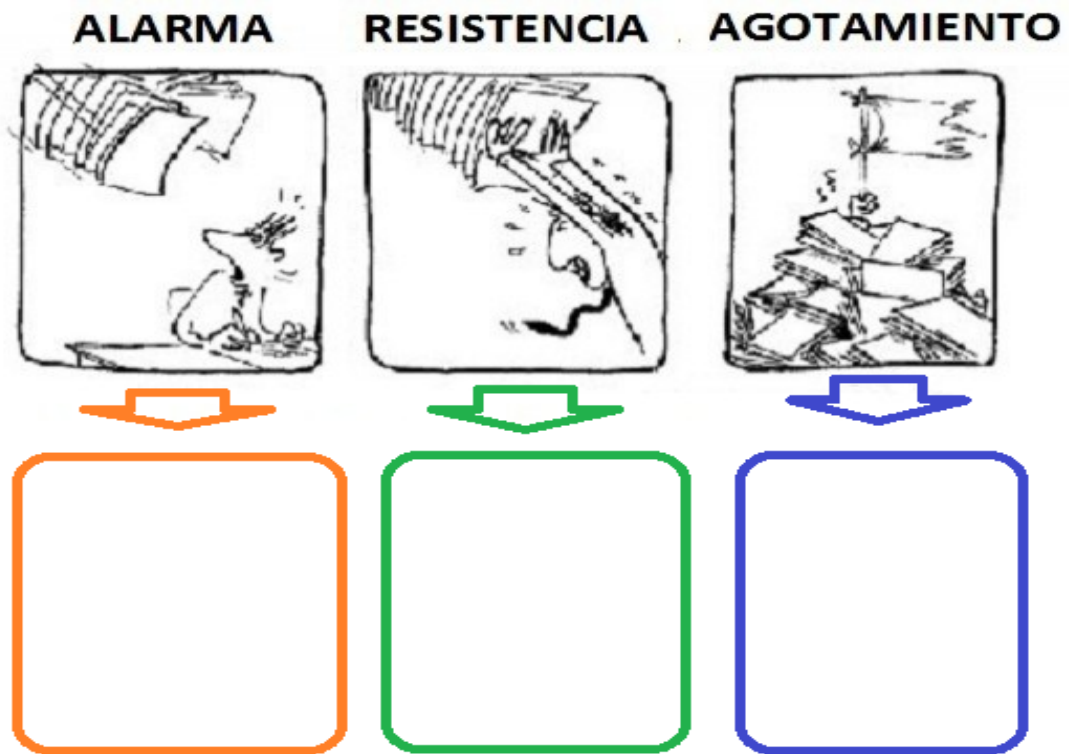
- Definición. Estrés y enfermedad.
- Influencia del estilo de vida en el riesgo de enfermedad
- Afrontamiento del estrés.

2. PROPÓSITO:

- Analiza los procesos que implica en el estrés.
- Identifica los aspectos generales en el afrontamiento del estrés.

3. ACTIVIDADES:

- 3.1 **INDIVIDUAL:** De acuerdo a la explicación y comprensión de la clase sobre el **Síndrome de Adaptación – Hans Selye**; Identifique y describe las características de cada etapa con un ejemplo:



3.2 **GRUPAL:** Lea la siguiente noticia y complete la siguiente tabla.

Integrantes del Grupo. Apellidos y Nombres:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____



VIERNES 03 DE FEBRERO DEL 2017 | 19:08

Chaclacayo: nuevo huaico obliga al cierre de Carretera Central

Canal N detalló que hace más de una hora está lloviendo en la zona y que se ha restringido el paso de los vehículos



Un nuevo huaico cayó esta tarde en el distrito de **Chaclacayo**. El deslizamiento de lodo y agua causó el cierre de la Carretera Central a la altura del kilómetro 26,5, en el paradero Los Laureles.

El corresponsal de Canal N detalló que hace más de una hora está lloviendo en la zona y que se ha restringido el paso de los vehículos, especialmente de los que van de Lima hacia el centro del país.

Además, precisó que soldados del Ejército y agentes del Serenazgo están colocando sacos de arena en las puertas para evitar que el agua ingrese a las viviendas de los vecinos de **Chaclacayo**.

También indicó que otro huaico cayó en el kilómetro 63 de la Carretera Central, en la zona de San Jerónimo de Surco.

Soldados del Ejército y agentes del Serenazgo están colocando sacos de arena en las puertas para evitar que el agua ingrese a las viviendas de los vecinos de Chaclacayo. (Canal N)

Fuentes del estrés:	
Momentos en que se da, las siguientes fases:	Alarma
	Resistencia
	Agotamiento
¿Qué enfermedades podría causar este evento estresante?	
Según la situación presentada, como debería enfrentarse el estrés.	

3.3 GRUPAL:

Elegir un instructor el cual va a dirigir por grupo y realizar cualquiera de los modelos 2 de ejercicios de relajación, que se presentan. Luego comparta su experiencia de relajación.

Integrantes del Grupo. Apellidos y Nombres:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____



El instructor, debe acomodar las carpetas en forma de círculo y él debe colocarse desde el lugar donde pueda dirigirlos a todos, pedirles que no tengan nada que los distraiga y sentarse de la forma más cómoda posible. Pedir atención a los participantes para que puedan seguir correctamente las instrucciones y lograr el objetivo de relajarse.

Para ambos ejercicios el participante debe tener los ojos cerrados.

Modelos a seguir:

A) MIS MÚSCULOS PESADOS:

- Respira lo más profundamente que puedas tres veces. Después lleva tu atención a tus pies. Tómate tu tiempo para sentirlos y después imagina y siente como pesan y se relajan; pesan y se relajan. (Inhala-exhala)
- Sigue subiendo llevando tu atención a través de la tibia, peroné y rodillas.
- Tómate tu tiempo para sentirlos y después imagina y siente como pesan y se relajan; pesan y se relajan. (Inhala-exhala)
- Sigue subiendo llevando tu atención a través de los muslos, pantorrillas, genitales, glúteos y cintura. (Inhala-exhala)
- Tómate tu tiempo para sentirlos y después imagina y siente como pesan y se relajan; pesan y se relajan. (Inhala-exhala)
- Sigue subiendo llevando tu atención ahora a través del abdomen, pecho, espalda, hombros, brazos y manos. (Inhala-exhala)



- Tómate tu tiempo para sentirlos y después imagina y siente como pesan y se relajan; pesan y se relajan. (Inhala-exhala)
- Sigue subiendo llevando tu atención a través de tu cuello, músculos de la cara, cuero cabelludo, y finalmente mente. (Inhala-exhala)
- Tómate tu tiempo para sentirlos y después imagina y siente como pesan y se relajan; pesan y se relajan. (Inhala-exhala)
- Vuelve a respirar profundamente tres veces y siente como eres un todo que pesa y se relaja; pesa y se relaja. (Inhala-exhala)

B) LA LUZ DORADA:

A continuación imagina una luz muy dorada y brillante que comienza a introducirse en tu mente.

Esa luz es totalmente revitalizante, de manera que siente como te despeja la mente y calma todas las ansiedades.

Visualiza como esa luz va bajando por tu cabeza, a través de tu cuello, hombros, espalda, brazos y manos, pecho, abdomen, cintura, glúteos y genitales, pantorrillas y muslos, rodillas, tibia y peroné, tobillos y finalmente pies. (Inhala-exhala)

Tómate todo el tiempo que necesites para que esa luz inunde todas esas partes de tu cuerpo y las revitalice, despeje y equilibre. (Inhala-exhala)

Cuando hayas llegado a los pies imagina y siente como la luz hace que estés todo dorado, sale a chorros por las plantas de los mismos, y comienza a moverlos poco a poco. Ve moviendo todo el cuerpo lentamente hasta ir desperezándote del ejercicio (Inhala-exhala).

Finalmente abre los ojos, despacio.

Después levántate y estírate, especialmente la espalda.

Referencias bibliográficas

- Davis, S.F. y Palladino J.J. (2008). Psicología (5ª ed.). México: Pearson Prentice Hall.
- Worchel, S. y Shebilske, W. Psicología: Fundamentos y aplicaciones (5ª ed.)
- Coon, D. (2005). Fundamentos de psicología (10ª ed.). México: Thomson. Biblioteca UC. Código: 150 / C77 2005.
- Camargo, B. Estrés, síndrome general de adaptación o reacción general de alarma. [Consulta: 18/02/17] Disponible en web: <http://www.revistamedicocientifica.org/uploads/journals/1/articles/103/public/103-370-1-PB.pdf>
- Hernández, E. Técnicas de relajación para disminuir el estrés. [Consulta: 18/02/17] Disponible en web: <http://www.evapsicologa.com/tecnicas-de-relajacion-para-disminuir-el-estres/>



Referencias bibliográficas

BÁSICA

- Davis, S.F. y Palladino, J. (2008). *Psicología* (5ª ed.). México: Pearson Prentice Hall.

COMPLEMENTARIA

- Worchel, S. y Shelbilske, W. (1998). *Psicología: Fundamentos y aplicaciones* (5ª ed.). España: Pearson Educación. Biblioteca UC. Código: 1998. UC: 150 / W84.
- Coon, D. (2005). *Fundamentos de psicología* (10ª ed.). México: Thomson. Biblioteca UC. Código: 150 / C77 2005.
- Aragonés, J. (2010). *Psicología ambiental* (3rd ed.). Madrid: Pirámide. Biblioteca UC. Código: 155.9 / P87.
- Gerrig, R. y Zimbardo, P. (2005). *Psicología y vida* (17ª ed.). México: Pearson.

ENLACES Y DIRECCIONES ELECTRÓNICAS

- Vargas, R. (2005). Proyecto de vida y planeamiento estratégico personal [en línea]. Lima – Perú. [Consulta: 05-01-2016]. ISBN: 9972-9223-2-4. Disponible en: <http://www.ntslibrary.com/Proyecto%20de%20Vida%20y%20Planeamiento%20Estrategico%20Personal.pdf>
- Elabora tu plan de vida y carrera. (en línea). (consulta 19 de febrero del 2017) en Web. <http://www.utel.edu.mx/blog/rol-personal/elabora-tu-plan-de-vida-y-carrera/> (Consultado: 19-02-17)
- Proyecto de vida. (en línea). Consultado el 19 de Febrero 2017 en Web. <http://www.monografias.com/trabajos35/proyecto-de-vida/proyecto-de-vida.shtml> (Consultado : 19-02-17).
- De la Garza, M. y Canett, J. (2005). Actitudes laborales en la educación técnica pública de Celaya [en línea] 2005. [Consulta: 15-02-2017]. Ubicado en: <http://www.redalyc.org/pdf/292/29210204.pdf>
- Gómez, A. y Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupo y en equipo. [Consulta: 16-02-2017]. ACIMED v.11 n.6 Ciudad de La Habana nov.-dic. 2003. Ubicado en: <http://eprints.rclis.org/5035/1/acerca.pdf>
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica* [en línea]. México: Editorial Manual Moderno. [Consulta: 14-01-2017]. Ubicado en: <http://es.slideshare.net/ferospe9/psicologia-industrial-y-organizacional#>
- Diferencias entre grupo y equipo de trabajo - Alex Arroyo [en línea]. [Consulta: 14-02-2017]. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=OjN7Y43Cefw>
- Zimbardo, P. El efecto Lucifer. El porqué de la maldad. [en línea]. [Consulta: 19-02-2017]. Disponible: <https://upanacollipsicopatolcrim19622013.files.wordpress.com/2013/11/zimbardo-philip-el-efecto-lucifer.pdf>
- Ovejero, A. (2007). *Las relaciones humanas. Psicología social teórica y aplicada* [en línea]. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva. S.L. 2da Reimpresión. [Consulta: 16-02-2017]. ISBN: 978-84-7030-565-8. Ubicado en: <https://telemedicinadetampico.files.wordpress.com/2012/07/83834274-las-relaciones-humanas.pdf>



ENLACES RECOMENDADOS

- Trujillo, M. (2014). Evaluación de desempeño. [Consulta: 19-02-2017]. Ubicado en: <http://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/393/LA%20EVALUACION%20DEL%20DESEMPEÑO.pdf?sequence=1>
- Puertas, S. y Aguilar, M. Psicología ambiental. [Consulta: 17-01-2017]. Ubicado en: <http://www4.ujaen.es/~spuertas/Private/Tema%209.pdf>
- Moser, G. La psicología ambiental en el Siglo 21: El Desafío del Desarrollo Sustentable. Vol. XII, Nº 2: Pág. 11-17. 2003. [Consulta: 17-01-2017]. Ubicado en: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd59/moser.pdf>
- Cognición y significado ambiental. [Consulta: 18-02-2017]. Ubicado en: http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/uni2/2310.htm
- Moser, G. La psicología ambiental en el Siglo 21: El Desafío del Desarrollo Sustentable. Vol. XII, Nº 2: Pág. 11-17. 2003. [Consulta: 17-01-2017]. Ubicado en: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd59/moser.pdf>
- Puertas, S. y Aguilar, M. Psicología ambiental. [Consulta: 17-01-2017]. Ubicado en: <http://www4.ujaen.es/~spuertas/Private/Tema%209.pdf>
- Cortés, E. La percepción psicológica del riesgo y el desastre. [Consulta: 20-02-2017]. Ubicado en: <https://carris.files.wordpress.com/2010/11/la-percepcion-psicologica-del-riesgo-y-el-desastre.pdf>
- Orientaciones básicas de la personalidad de Holland. [Consulta: 17-02-2017]. Ubicado en: <http://personalidadeinteligenciauned.blogspot.pe/2010/11/orientaciones-basicas-de-la.html>
- Gálvez, M., Mingote, J.C. y Moreno, B. (2010). El paciente que padece un trastorno de personalidad en el trabajo. Med Segur Trab (Internet) 2010; 56 (220): 226-247. [Consulta: 19-01-2016]. Ubicado en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n220/original3.pdf>
- Cloninger, S. (2003). Teorías de la personalidad [en línea] (3ª ed.). México: Ed. Prentice Hall. [Consulta: 19-01-2016]. ISBN: 970-26-0228-9. Ubicado en: <https://tuvntana.files.wordpress.com/2015/06/teorias-de-la-personalidad-susan-cloninger.pdf>
- Camargo, B. Estrés, síndrome general de adaptación o reacción general de alarma. [Consulta: 18/02/17] Disponible en web: <http://www.revistamedicocientifica.org/uploads/journals/1/articles/103/public/103-370-1-PB.pdf>
- Hernández, E. Técnicas de relajación para disminuir el estrés. [Consulta: 18/02/17] Disponible en web: <http://www.evapsicologa.com/tecnicas-de-relajacion-para-disminuir-el-estres/>



ANEXOS

PERFILES PROFESIONALES DE LA UNIVERSIDAD CONTINENTAL

Administración y marketing.

El egresado de la carrera de Administración y Marketing de la Universidad Continental logrará competencias profesionales integrales que se manifiestan en: Tus talentos: Capacidad de análisis de información, intuición, creatividad, adaptabilidad, sociabilidad, trabajo en equipo, expresión verbal y escrita, numérica, habilidades persuasivas, negociación y formulación de estrategias.

Administración y negocios internacionales

Al culminar la carrera de Administración y Negocios Internacionales, demostrarás gran comprensión de los negocios globales y suficiente conocimiento de los métodos cuantitativos en los negocios, estados financieros y herramientas informáticas empresariales. Serás capaz de conceptualizar, definir y operar constructos de marketing. Realizarás investigación, inteligencia comercial e interpretarás los resultados para tomar las mejores decisiones relacionadas a los negocios internacionales.

Administración y Finanzas

Como egresado de Continental, serás capaz de analizar y evaluar el entorno político, legal, económico, social y ambiental de los negocios; aplicarás los conocimientos, herramientas y técnicas para formular proyectos, realizar investigaciones y desarrollar estrategias de gestión; evaluarás y diseñarás herramientas de planificación y control financiero para la creación de valor en las organizaciones; y analizarás y diseñarás estrategias de captación y colocaciones de activos en las instituciones financieras.

Campo laboral

Podrás desempeñarte como gerente general, administrador o gerente de finanzas en empresas de todos los sectores económicos, dedicadas a la producción de bienes y servicios; así como instituciones del sector público a nivel de ministerios, gobiernos regionales y locales.

Podrás trabajar en instituciones que regulan y supervisan el sistema financiero, como la Superintendencia del Mercado de Valores y la Superintendencia Banca, Seguros y AFP.

Podrás integrar instituciones del Mercado de Capitales: la Bolsa de Valores de Lima, Sociedades Agentes de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos Mutuos, entre otras.

Podrás ejercer en instituciones del sistema financiero como: bancos, financieras, cajas rurales de ahorro y crédito, cajas municipales, pymes, AFP, seguros, empresas de leasing y factoring, clasificadoras de riesgo, entre otras.

Podrás ser gerente de tu propia empresa.

Administración y recursos humanos

Como licenciado en Administración y Recursos Humanos de Continental, serás un profesional líder, competente y responsable, formado para la gestión de organizaciones y especializado en la dirección del recurso humano; capaz de dirigir de manera objetiva, crítica y reflexiva las competencias, habilidades y talentos de las personas, a fin de lograr la mayor efectividad organizacional y general el desarrollo personal con sentido humano, ético e innovador.

Como egresado de Continental

Tendrás competencia en el ámbito de la planificación, organización, dirección y control administrativo.

Administrarás con exigencia y eficacia las funciones inherentes a la gestión de recursos humanos, el asesoramiento y estudio de aspectos propios de la profesión, así como la docencia e investigación administrativa.



Promoverás, dirigirás y asesorarás organizaciones nacionales e internacionales. Serás líder y agente de cambio, promotor del desarrollo de la ciencia, la creatividad, la innovación, la tecnología y la cultura.

Demostrarás comprensión y dominio de los negocios globales, métodos cuantitativos en los negocios, ética empresarial, estados financieros, dirección de recursos humanos, liderazgo personal y pensamiento crítico, procesos de reclutamiento, potencial y capital humano.

Ciencias y Tecnología de la comunicación

Al terminar podrás desarrollar actividades relacionadas al periodismo, publicidad y marketing, producción audiovisual, fotografía, desarrollo social, imagen corporativa, medios digitales entre otros.

Afrontar la creación, producción y difusión de contenidos de manera coherente a la sociedad de la información. Podrá adaptarte a sus avances tecnológicos, redes sociales y el incremento de soportes de comunicación multimedia.

Capacidad de reflexión, crítica y propuesta en diversos contextos.

Ejercer un rol de creador de contenidos multiformato dirigidos al logro de objetivos empresariales.

Manejo de producción digital, te permitirá responder a los desafíos que plantea la abundante información de internet en sus diversos soportes tecnológicos.

Contabilidad y finanzas

Al ser contador, realizaras estudios cuantitativos y cualitativos de los ingresos y egresos económicos – financieros, tributación y auditoría. Actuaras en los niveles de decisión de la organización, y en la identificación, prevención y solución de problemas que se presentan en el mundo de los negocios.

Derecho

Cognoscitivas

Conoce los principios y normas del Sistema Jurídico Peruano.

Conoce el funcionamiento de las organizaciones públicas y privadas del país.

Conoce el proceso ante tribunales nacionales e internacionales.

Procedimentales

Interpreta analíticamente las normas jurídicas y utiliza herramientas de argumentación y persuasión. Analiza jurídicamente el caso, identifica las mejores soluciones y diseña las estrategias para alcanzar resultados eficaces.

Hace uso de diversos métodos de investigación jurídica para su desempeño profesional o académico.

Redacta informes legales y absuelve consultas.

Negocia soluciones ante conflictos jurídicos y utiliza destrezas y habilidades de litigación en los tribunales nacionales e internacionales.

Economía

Como egresado de Continental, realizarás análisis económicos a nivel empresarial, institucional y global. Serás capaz de afrontar los cambios y retos en enfrena la sociedad, así como responder a la urgente necesidad de resolver los problemas más apremiantes, en el sector económico, a favor del bienestar de la sociedad.

Como egresado

Desarrollarás diferentes talentos, como: capacidad de análisis, observación, pensamiento lógico, imaginación creadora y matemática, adaptabilidad, capacidad persuasiva, sentido de equidad, capacidad de evaluación de datos y procesos.

Podrás trabajar en sector privado (bancos, cajas municipales, agencias de aduanas, industrias, empresas de todo orden, ONG, etc.) y público (Sunat, Aduanas, Conasev, Bolsa de Valores, Ministerios y Gobiernos Regionales).



En el área de finanzas, podrás desarrollar proyectos, comercio exterior, microfinanzas, planificación y asesoría; mientras que, en el área de análisis económico, serás capaz de fomentar la cooperación internacional, planificación estratégica, control de la deuda, comercio internacional, etc.

Ingeniería ambiental

Como ingeniero ambiental egresado de Continental, estudiarás los problemas ambientales de forma integrada, teniendo en cuenta sus dimensiones ecológicas, sociales, económicas y tecnológicas, con el objetivo de promover un desarrollo sostenible. Contribuirás a mantener la capacidad de sostenimiento del planeta y a garantizar, mediante la conservación de los recursos naturales, una mejor calidad de vida y salud ambiental.

Tendrás competencias para ejercer en el sector público y privado o en la academia, desarrollando funciones como:

Especialista y gestor en las unidades ambientales nacionales, regionales y locales de órganos de gobierno que controlan y vigilan los aspectos ambientales de actividades extractivas, de transformación y beneficio, y prestación de servicios de consultoría.

Responsable en equipos interdisciplinarios de evaluación de impacto ambiental en proyectos mineros, energéticos, metalúrgicos, industriales, de construcción, transformación, aprovechamiento de recursos e infraestructuras de tratamiento de residuos.

Director en jefaturas para la implementación de normas internacionales como los sistemas integrados de gestión, sistemas de gestión ambiental, sistemas de seguridad y salud ocupacional y sistemas de responsabilidad social dentro de organizaciones y empresas diversas.

Especialista en supervisión, monitoreo, vigilancia y control ambiental.

Consultor en el desarrollo de proyectos ambientales y de conservación de los recursos naturales como: tratamiento de residuos sólidos, tratamiento y recuso de aguas residuales, tecnologías de reducción de emisiones gaseosas, recuperación de sitios contaminados, ordenación territorial ambiental, estudios de medios físico y biológico, sistemas de gestión ambiental, entre otros.

Investigador.

Ingeniería civil

El profesional de Ingeniería Civil de la Universidad Continental es íntegro y emprendedor, capaz de participar eficientemente en la evaluación, planeamiento, diseño, construcción y mantenimiento de obras. Aplica con responsabilidad los conocimientos científicos y técnicos para emplear racionalmente los recursos de la naturaleza en beneficio de la sociedad.

Serás capaz de planificar, programar, organizar, supervisar y evaluar programas y proyectos de ingeniería civil en las áreas de construcción, transporte e hidráulica.

Podrás desempeñarse como ingeniero constructor, diseñador y planificador de obras civiles; ingeniero evaluador y perito; ingeniero consultor de proyectos; ingeniero director, subdirector o asesor de entidades y empresas públicas o privadas.

También, podrás ejercer la docencia universitaria y dedicarte a la producción, distribución y ventas de materiales y equipos de construcción a nivel macro.

Ingeniería de Minas

Ingeniería de Sistemas e Informática

Conoce la problemática que se presenta en la gestión empresarial relacionada con las necesidades de contar con sistemas en general que viabilicen su eficiencia, productividad y competitividad.

Comprende teorías, conceptos, principios, técnicas, normativas y procedimientos de las ciencias relacionadas con sistemas, informática, ingeniería de software y Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).

Conoce los métodos y técnicas de la investigación científica que le permiten actuar y desarrollarse en el marco de la modernidad.

Comprende la normatividad relativa al uso de software, hardware y Tecnologías de Información y Comunicación.



Conoce las disciplinas de gestión empresarial que le permiten participar en la creación y gestión de empresas en el área de su competencia.

Ingeniería Eléctrica

Culminados tu estudios con nosotros, estarás capacitado para asumir responsabilidades en los niveles operativo, táctico y estratégico como ingeniero competente en el diseño, construcción, instalación, operación y mantenimiento de sistemas de telecomunicaciones, radio, televisión, computadores, redes, instrumentación, monitorización, medición, sensores, sistemas de control automático, seguridad y otros que permiten satisfacer racional y económicamente las necesidades de la población.

Como egresado de Continental:

Serás responsable de los procesos de automatización y control de sistemas empleados en la industria, minería, centrales eléctricas, telecomunicaciones, robótica, domótica y demás áreas productivas.

Serás capaz de construir y controlar sistemas y sensores electrónicos automáticos para edificaciones comerciales, viviendas inteligentes, además de procedimientos inteligentes de iluminación comercial e industrial.

Podrás diseñar equipos biomédicos que contribuyen con la medicina para salvar vidas y mejorar la salud del ser humano.

Ingeniería Industrial

Serás capaz de diseñar, implementar, mejorar y supervisar los sistemas de producción dentro de las empresas. También de organizar los recursos humanos, naturales y financieros.

Podrás desenvolverte en diversas industrias y sectores, como el automotriz, agricultura, salud, minería, energía termoeléctrica, hidráulica, neumática y otras áreas para la satisfacción racional y económica de la sociedad.

Serás un profesional con ética y gran sentido de responsabilidad que aplique principios de ecoeficiencia en el uso de recursos.

Tendrás la opción de trabajar en empresas públicas y privadas de todo tipo. Podrás desempeñarte como asesor y consultor en forma independiente, desarrollar proyectos industriales y ejercer la docencia.

Ingeniería Mecatrónica

Como egresado de Continental, serás un profesional preparado para desempeñarse con éxito en empresas de alta tecnología y en aquellas que necesiten adaptar los nuevos sistemas de automatización, control y robótica. Lograrás capacidades para asumir responsabilidades de nivel operativo, táctico y estratégico.

Como egresado de Continental

Podrás integrar la mecánica con la electrónica de manera sinérgica para la mejora de procesos industriales o de manufactura a través de la creación de equipamientos automatizados controlados por computadora.

Serás capaz de diseñar, construir, instalar y operar sistemas mecatrónicos.

Tendrás un campo de acción importante, que va desde la minería hasta la industria. Serás solicitado para la formulación y gestión de proyectos de automatización de procesos, maquinarias e integración de robots para la manufactura.

Podrás trabajar en organizaciones de los sectores industria, transporte, salud, minería, energía, ambiente y otros en las áreas de automatización, operación y mantenimiento.

Podrás ejercer los cargos de ingeniero supervisor, ingeniero residente, capacitador, jefe de área, superintendente y gerente general.