



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ
CARRIÓN

Facultad de Ciencias Empresariales

SÍLABO POR COMPETENCIAS

PSICOLOGÍA EMPRESARIAL

Psic. VICTOR GERÓNIMO OVIEDO ALDAVE

2017 - I

Escuela Profesional de Administración

SÍLABO DE PSICOLOGÍA EMPRESARIAL

I. DATOS GENERALES

LÍNEA DE CARRERA	FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA
CURSO	Psicología Empresarial
CÓDIGO	41103 - A
HORAS	05 HORAS T: 03 P: 02
CICLO	2017 – I
CORREO ELECTRÓNICO	vicegoviedo@hotmail.com

II. SUMILLA Y DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La Psicología Empresarial, es una asignatura de carácter teórico-práctica que pertenece al modelo curricular por competencias de formación profesional, vincula a los estudiantes de Administración, la psicología como ciencia, los principales procesos cognitivos, los factores afectivos que inciden en el comportamiento, el desarrollo y la estructuración de la personalidad y los factores sociales que influyen en la conducta humana que examina el conocimiento psicológico en cuanto a su naturaleza, objeto, métodos y su campo de estudio en las empresas u organizaciones

El contenido de la asignatura comprende: la psicología como ciencia, explorando las bases biológicas y evolutivas del comportamiento humano. La inteligencia emocional y las motivaciones que tienen las personas para la realización de conductas. La emoción, el stress en las organizaciones. La psicología y su relación con el medio ambiente social y cultural. Relación de la psicología con otras ciencias. La asignatura tiene como propósito que el estudiante sea capaz de lograr potencialidades y habilidades humanas y científicas sobre los procesos psicológicos en el trabajo, cumplir con la formación humana y científica de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional "José Faustino Sánchez Carrión".

El curso está programado para un total de 16 semanas, los cuales se desarrollarán en cuatro unidades didácticas, con sesiones teórico-prácticas de dos y dos horas semanales respectivamente.

III. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDACTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDACTICA	SEMANAS
UNIDAD I	Después de delimitar el objeto de estudio de Psicología Empresarial, contrastar las corrientes, teorías y autores sobre la psicología, debatiendo con rigor científico en torno al comportamiento del hombre en las organizaciones.	FUNDAMENTOS TEÓRICOS, HISTORIA, METODOLÓGIA Y LABORAL DE PSICOLOGÍA EMPRESARIAL.	1-2 3-4
UNIDAD II	Dado una empresa como una totalidad, explicar el origen y evolución del comportamiento humano, estableciendo una relación de significación entre los aspectos laborales, en términos de calidad.	PROCESOS DE COMPORTAMIENTO LABORAL DE LAS PERSONAS DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES	5-6 7-8
UNIDAD III	Dado la configuración internacional de las empresas actuales, establecer diferencias entre empresas nacionales, latinoamericanas y europeas, distinguiendo los contextos culturales específicos.	LAS ACTITUDES DE COLABORADORES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN Y SUS EFECTOS	9-10 11-12
UNIDAD IV	Ante la problemática compleja de las actuales empresas, formular proyectos de planeamiento empresarial, orientados al desarrollo del nivel de vida de la sociedad, desde una gestión local con perspectivas internacional.	MANEJO DE CONFLICTOS EN LAS ORGANIZACIONES	13-14 15-16

IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

1	Fundamentar , el origen de psicología empresarial, su influencia en el proceso de aprendizaje y comportamiento humano en las organizaciones.
2	Explicar los estilos de aprendizaje, sistematizándolos en campos específicos, como enfoques, corrientes y teorías.
3	Justificar tipos de autoestima, constitución de círculos de calidad y su influencia en la productividad de organizaciones actuales.
4	Fundamentar la importancia de la personalidad y factores de influencia en el desarrollo competitivo de las Organizaciones.
5	Exponer los modelos de comportamiento organizacional relacionado con la productividad.
6	Demostrar la disciplina y responsabilidades en el cambio del comportamiento.
7	Debatir con rigor científico sobre la disciplina y responsabilidades en las organizaciones y el entorno.
8	Fundamentar la importancia de la personalidad y factores de influencia en el desarrollo competitivo de las Organizaciones.
9	Categorizar , evaluaciones, los incentivos y recompensas por cada realidad.
10	Explicar la motivación, impulso, estrategias y ciclos motivacionales.
11	Concluir que el estrés dificulta el nivel de productividad en la organización.
12	Fundamentar el origen, Tipos, consecuencias y solución de conflictos en las organizaciones.
13	Seleccionar las fuentes, los efectos e importancia de Satisfacción y Rendimiento de las personas en las organizaciones
14	Esquematizar las causas y efectos de Frustración laboral en relación con las personas y las organizaciones
15	Experimentar el poder la autoridad y el Comportamiento Ético organizacional
16	Ilustrar los niveles de Organización y su Ambiente con relación a las personas

V. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDACTICAS:

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I : Después de delimitar el objeto de estudio de Psicología Empresarial, contrastar las corrientes, teorías, metodologías y autores sobre la psicología, debatiendo con rigor científico en torno al comportamiento del hombre en las organizaciones.					
Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
1	1 Introducción a la psicología empresarial			Exposición académica motivacional.	Fundamentar , el origen de psicología empresarial, su influencia en el proceso de aprendizaje y comportamiento humano en las organizaciones. Explicar los estilos de aprendizaje, sistematizándolos en campos específicos, como enfoques, corrientes y teorías. Justificar tipos de autoestima, constitución de círculos de calidad y su influencia en la productividad de organizaciones actuales. Fundamentar la importancia de la personalidad y factores de influencia en el desarrollo competitivo de las Organizaciones.
2	2. Conceptos y teorías	1,2. Juzgar actitudes humanas en las organizaciones con relación a las teorías de psicología empresarial	0: Participar en el encuadre del curso y en la organización de equipos de trabajo. 1: Debatir el campo de estudio de la psicología empresarial.	. Lectura intensa en torno a los diferentes campos teóricos de la psicología Empres.	
3	3. Incremento de la productividad	3,4. Identificar los primeros estudios de psicología comparando con los estudios de comportamiento organizacional	2-3-4: Cooperar en la organización de conceptos y teorías sobre psicología empresarial.	. Talleres de interpretación de las propuestas teóricas.	
4	4. Criterios.			5: Debatir sobre las empresas en desarrollo competitivo global.	
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	

Unidad Didáctica I: / Fundamentos teóricos, historia, metodología y laboral de Psicología Empresarial.

Evaluación oral de la Unidad Didáctica: campo de estudio y teorías psicológicas sobre los estudios del comportamiento humano.

Entrega del Plan de Trabajo en equipo y avance programado mensual.

Fija un tema de estudio sobre los procesos psicológicos y su problemática actual, y diseña un proyecto de investigación descriptivo y/o explicativo.

Unidad Didáctica: II Procesos de comportamiento laboral de las personas dentro de las organizaciones	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II: Dado una empresa como una totalidad, explicar el origen y evolución del comportamiento humano, estableciendo una relación de significación entre los aspectos laborales, en términos de calidad.					
	Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
		Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
	5	1. Modelos de comportamiento y productividad.	1,2. Implantar tipos de modelos y disciplinas organizacionales	1: Debatir el comportamiento de las personas	Exposición académica motivacional. . Lectura intensa en torno a los diferentes campos teóricos de la psicología Empres. . Talleres de interpretación de las propuestas teóricas.	Exponer los modelos de comportamiento organizacional relacionado con la productividad. Demostrar la disciplina y responsabilidades en el cambio del comportamiento. Debatir con rigor científico sobre la disciplina y responsabilidades en las organizaciones y el entorno. Juzgar las influencias de la creatividad e innovación en el desarrollo humano del siglo XXI.
	6	2. Responsabilidad en las organizaciones	3 Juzgar actitudes humanas en las organizaciones con relación a las teorías de psicología empresarial.	2. Seguir disciplinas y responsabilidades para el cambio empresarial.		
	7	3. Incremento de la productividad	4. Identificar con acierto creatividad de las personas en las organizaciones.	3.Movilizar Personas Interesadas Con Desarrollo Personal Y Organizacional		
	8	4. Creatividad e innovación.		4: Debatir sobre las empresas en desarrollo competitivo global.		
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	Evaluación oral de la Unidad Didáctica: campo de estudio, modelos, disciplinas, calidad y creatividad e innovación.		Entrega del Plan de Trabajo en equipo y avance programado mensual.		Fija tema de estudio sobre modelos de comportamiento y su problemática actual, y diseña un proyecto de investigación descriptivo y/o explicativo.	

Unidad Didáctica I: III Las actitudes de colaboradores dentro de la organización y sus efectos	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA III: Dado la configuración internacional de las empresas actuales, establecer diferencias entre empresas nacionales, latinoamericanas y europeas, distinguiendo los contextos culturales específicos.					
	Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
		Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
	9	1. Los incentivos y recompensas en la empresa.	1,2. Implanta, incentivos y teorías motivacionales organizacionales.	1,2Transformar incentivos tradicionales con motivaciones no dinerarios.	Exposición académica motivacional. . Lectura intensa en torno a los diferentes campos teóricos de la psicología Empres. . Talleres de interpretación de las propuestas teóricas.	Categorizar, evaluaciones, los incentivos y recompensas por cada realidad. Explicar la motivación, impulso, estrategias y ciclos motivacionales. Concluir que el estrés dificulta el nivel de productividad en la organización Fundamentar el origen, Tipos, consecuencias y solución de conflictos en las organizaciones
	10	2. Los estilos motivacionales en la organización				
	11	3. Causas de stress laboral	3,4. Juzga, orígenes de stress y conflictos comparando con el comportamiento organizacional.	3-4: Justifica, manejo de stress y conflictos en las organizaciones		
	12	4. Conflictos organizacionales.				
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	Evaluación oral de la Unidad Didáctica: campo de estudio y teorías motivacionales, manejo de stress y conflictos sobre estudios de comportamiento humano.		Entrega del Plan de Trabajo en equipo y avance programado mensual.		Establece tema de estudio sobre los incentivos, motivación, stress y conflicto laboral y su problemática actual, y diseña un proyecto de investigación descriptivo y/o explicativo.	

Unidad Didáctica IV IV Manejo De Conflictos En Las Organizaciones	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV: Ante la problemática compleja de las actuales empresas, formular proyectos de planeamiento empresarial, orientados al desarrollo del nivel de vida de la sociedad, desde una gestión local con perspectivas internacional.					
	Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
		Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
	13	1. Satisfacción laboral	1,2. Narrar, actitudes satisfechas y frustración de las personas en la organización	1. establecer, técnicas de satisfacción de las personas en las organizaciones	Exposición académica motivacional.	Seleccionar las fuentes, los efectos e importancia de Satisfacción y Rendimiento de las personas en las organizaciones
	14	2. Frustración laboral				
	15	3. Autoridad y comportamiento	3,4. Examinar, tipo de poder el medio ambiente con relación a las personas en la organización.	3: evitar, exceso de poder y autoridad como comportamiento directriz	. Talleres de interpretación de las propuestas teóricas.	Experimentar el poder la autoridad y el Comportamiento Ético organizacional
	16	4. Medio ambiente y las personas				
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	Evaluación oral de la Unidad Didáctica: campo de estudio sobre satisfacción, frustración y el medio ambiente		Entrega del Plan de Trabajo en equipo y avance programado mensual.		Fija tema de estudio sobre fuentes de satisfacción, frustración y medio ambiente de las personas con relación a las organizaciones actuales, y diseña un proyecto de investigación descriptivo y/o explicativo.	

VI. MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS

Se utilizarán todos los materiales y recursos requeridos de acuerdo a la naturaleza de los temas programados. Básicamente serán:

1. Medios escritos:

- Guía resumen por unidades
- Separatas con contenidos temáticos
- Fotocopia de textos selectos
- Libros seleccionados según bibliografía
- Lecturas de autoayuda
- Dilemas morales
- Mapas conceptuales
- Mapas mentales
- Revistas
- Periódicos

2. Medios visuales y electrónicos:

- Papelotes
- Rota folios
- Gráficos
- Proyector Multimedia
- Pizarras electrónicas
- DVD
- Laptop
- Videos

3. Medios Informáticos:

- Internet
- Plataformas virtuales
- Programas de Enseñanza
- Servicios telemáticos: sitios web, correo electrónico, chats, foros.

VII. EVALUACIÓN:

La evaluación es inherente al proceso de enseñanza aprendizaje y será continua y permanente. Los criterios de evaluación son de desempeño, de producto y de conocimiento.

1. EVIDENCIAS DE CONOCIMIENTO.

Se proyectan en dos direcciones: analítico y autoevaluación. En cuanto al primer caso, medir la competencia a nivel interpretativo, argumentativo y propositivo, para ello debemos ver cómo identifica (describe, ejemplifica, relaciona, reconoce, explica, etc.); y la forma en que argumenta (plantea una afirmación, describe las refutaciones en contra de dicha afirmación, expone sus argumentos contra las refutaciones y arriba a conclusiones para corroborar la afirmación inicial) y la forma en que propone a través de establecer estrategias, valoraciones, generalizaciones, formulación de hipótesis, respuesta a situaciones, etc.

En cuanto a la autoevaluación permite que el estudiante evidencie sus fracasos y sus éxitos, su autorregulación.

Las evaluaciones de este nivel serán de respuestas simples, opción dicotómica, opción múltiple, de correlación, preguntas calculadas, percepción y valoración de videos, entre otros.

2. EVIDENCIA DE DESEMPEÑO.

Son pruebas en torno al manejo que el alumno hace de procedimientos y técnicas para realizar una actividad o resolver un problema. Esta evidencia pone en acción recursos cognitivos, recursos procedimentales y recursos afectivos; todo ello en una integración que evidencia un saber hacer reflexivo; en tanto, se puede verbalizar lo que se hace, fundamentar teóricamente la práctica y evidenciar un pensamiento estratégico, dado en la observación en torno a cómo se actúa en situaciones impredecibles.

La evaluación de desempeño se evalúa ponderando cómo el estudiante aplica los procedimientos y técnicas en el diseño del trabajo y su desarrollo sistemático.

3. EVIDENCIAS DE PRODUCTO.

Están implicadas en las finalidades de la competencia, por tanto, no es simplemente la entrega del producto, sino que tiene que ver con el campo de acción y los requerimientos del contexto de aplicación.

La evaluación de producto se evidencia en la entrega oportuna de sus trabajos parciales de cada mes y el producto final.

Además, se tendrá en cuenta la asistencia como componente del desempeño, el 30% de inasistencia inhabilita el derecho a la evaluación.

VIII. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA.

UNIDAD DIDACTICA I:

- Campoverde Ayres Jose. (2000) *“Eficacia con desarrollo organizacional”*. Editorial Técnico Científico - Colombia.
- Davis, Stephen F. y Palladino, Joseph J. (2008). *Psicología*. México: Pearson Educación.
- Feldman, Robert (2006). *Psicología*. México: Mc Graw – Hill.
- Franklin, E, - Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación, México.
- Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional*. Oxford, México.
- Morris, Charles (2005). *Psicología*. México: Mc Graw-Hill.
- Velasquez Mastretta (2011). *Psicología del trabajo en la organización*. México: Edit. Limusa.

UNIDAD DIDACTICA II:

- Davis, Keith – Newstrom, Jhon W. (2000) *El Comportamiento Humano en*
- Goleman, D. (1997). *La Inteligencia Emocional*. Buenos Aires: Ed. Vergará.
- Gibson James - Ivancevich John - Donnely James. (2003) *“Organizaciones, conducta, estructura y procesos”*. Edit. Interamericana - México.
- Garrido Gutierrez, I. (2000). *Psicología de la motivación*. Ed. Síntesis, Madrid.

- Hellriegel-Slocum (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: 12ª Edición. Cengage Learning.
- Hodgetts Richard M.- (2003)“*Comportamiento en las Organizaciones*”. Editorial Interamericana - México.
- Urnham Oxford Adrián (2000). *Psicología Organizacional*. Madrid: UniversityPress

UNIDAD DIDACTICA III

- Chiavenato, Idalberto (2002). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Editorial Graw Hill
- Hellriegel-Slocum (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico:12ª Edición. Cengage Learning.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. Thomson Learning – México.
- Robins Stephen. (2008). “*Comportamiento Organizacional*”. Editorial Prentice Hall
- Rodriguez, Dario (2005). *Gestión Organizacional*. Chile: Edit. Universidad Católica de Chile.

UNIDAD DIDACTICA IV

- Bateman Jorge. (2000) *Administración una ventaja competitiva*. Mexico: Editorial Graw Hill
- Hellriegel-Slocum (2009). *Comportamiento Organizacional*, Mexico: 12ª Edición. Cengage Learning.
- García Alvarez, A.Y Bernal, A (2000). *Feedback Laboral Y Satisfacción*. Mexico: Ovejero
- Shein, Edgard (1998). *Psicología de la Organización*, Prentice Hall, México.
- Werther, W. DAVIS.(2007) “*Administración de Personal y Recursos Humanos*”. Editorial Mc Graw Hill - México.

IX. PROBLEMAS QUE EL ESTUDIANTE RESOLVERÁ AL FINALIZAR EL CURSO:

MAGNITUD CAUSAL OBJETIVO DEL PROBLEMA	ACCIÓN MÉTRICA DE VINCULACIÓN	CONSECUENCIA MÉTRICA VINCULANTE DE LA ACCIÓN
Alto índices de embarazos adolescentes.	40%	<ul style="list-style-type: none"> - Abortos clandestinos - Madres adolescentes - Deserción universitaria
Incremento del consumo de alcohol.	50%	<ul style="list-style-type: none"> - Conductas agresivas - Enfermedades mentales - Enfermedades físicas - Bajo rendimiento académico - Deserción universitaria
Alto nivel de prejuicios y discriminación en nuestra sociedad.	35%	<ul style="list-style-type: none"> - Baja autoestima - Conductas autodestructivas - Deserción universitaria y laboral
Estrés laboral.	40%	<ul style="list-style-type: none"> - Deserción laboral - Agotamiento - Ansiedad

Huacho, Abril del 2017

Psic. VICTOR GERÓNIMO OVIEDO ALDAVE
C.Ps.P. Nº 2391
DOCENTE DEL CURSO

