



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración**

SÍLABO POR COMPETENCIAS

**PSICOLOGÍA
EMPRESARIAL**

MG. NIEVES VIOLETA PADILLA PIZARRO

2018 - I

SÍLABO DE PSICOLOGÍA EMPRESARIAL

I. DATOS GENERALES

LÍNEA DE CARRERA	FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA
CURSO	PSICOLOGIA EMPRESARIAL
CÓDIGO	1041101
HORAS	5 T.03 P.02
CICLO	I
CREDITO	04
CORREO ELECTRÓNICO	Violeta_1512@hotmail.com

II. SUMILLA Y DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La psicología empresarial es una asignatura de carácter teórico - práctico que pertenece al modelo curricular por competencias de formación profesional, vincula a los estudiantes de Administración de Empresas, la Psicología como ciencia, los principales procesos cognitivos, los factores afectivos que inciden en el comportamiento en el desarrollo y en 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 evolutivas del comportamiento humano. La inteligencia emocional, el autoestima, la conducta y las motivaciones que tiene las personas para el desarrollo de la personalidad. La emoción, el stress, la satisfacción y rendimiento en las organizaciones. La psicología y su relación con el medio ambiente social, 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 psicológicas 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 desarrollaran en 4 unidades didácticas con sesiones teóricos – prácticos de 02 y 02 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 la Psicología empresarial contrastar las corrientes, teorías y autores sobre los estudios de la Psicología debatiendo con amplitud el entorno al comportamientos del hombre en la organización	FUNDAMENTOS TEÓRICOS ,HISTORIA METODOLÓGIA LABORAL DE LA PSICOLOGÍA EMPRESARIAL	1-2 3-4
UNIDAD II	Dada 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 LA ORGANIZACIONES	5-6 7-8
UNIDAD III	Dada la configuración internacional de las empresas actuales ,establecer diferencias entre empresas nacionales,latinoamericanas y europeas ,distinguiendo los contenidos 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	Analizar Los procesos de la Psicología Empresarial en el contexto general.
2	Identificar La contribución de las disciplinas conductuales según su objetivo analítico.
3	Compilar El estudio, desempeño y beneficios del ser humano y la valoración de si mismo.
4	Debatir La importancia de la personalidad en la organización.
5	Fundamentar El campo de estudio y el impacto individual y grupal del comportamiento en la organización.
6	Establecer La contribución del desarrollo humano sostenible de la organización.
7	Argumentar e inducir a la incorporación de las nuevas tecnologías que mejoren la competitividad de la productividad.
8	Juzgar las diferentes aplicaciones de la psicología empresarial para la creatividad y satisfacción de la organización.
9	Explica la relación y procesos de aplicación de herramientas para mejorar la productividad en la empresa.
10	Categoriza las diferencias entre procesos de aplicación misión y visión en la organización
11	Explica el desarrollo de la Psicología y la reacción que puede tener el individuo ante las exigencias y presiones.
12	Apreciar el valor de la Psicología empresarial en el proceso flexible para facilitar la solución de conflictos.
13	Explicar el desarrollo de la Psicología empresarial la percepción subjetiva en la experiencia laboral.
14	Debatir sobre la problemática de la aplicación de la Psicología Empresarial y reconocer las habilidades y debilidades mediante las experiencias formativas.
15	Proponer proyectos de desarrollo de la Psicología Administrativa contribuyendo con el mejoramiento del comportamiento estudiantil y de la comunidad.
16	Expone sobre la Psicología Empresarial y las medidas a utilizar para potencializar el desarrollo integral del estudiante como líder impulsor y generador de valor.

IV. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDACTICAS

Unidad Didáctica : Fundamentos teóricos, historia, metodología y personalidad laboral de la psicología empresarial.	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I: Después de delimitar el objeto de estudio de la Psicología Empresarial, contractar las corrientes teóricas y metodológicas y autores sobre la psicología, debatiendo con rigor científico el comportamiento del hombre en las organizaciones.					
	Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
		Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
	1	Introducción al curso: -Plan de vida (diagnostico).	- Planificar , las aspiraciones personales y profesionales. 1. Juzgar , actitudes humanas en la organización con relación a las teorías de psicología empresarial.	Contribuir , a la planeación del diagnóstico. 1: Participar. En la estructura del curso y en la organización de equipos de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exposición académica con un inicio motivacional. ▪ Lectura intensa en torno a los diferentes campos teóricos de la Psicología Empresarial. ▪ Talleres de interpretación de las propuestas teóricas. ▪ Presentación de videos. 	<p>Fundamenta, el origen de la psicología empresarial, su influencia en el proceso de aprendizaje, y el comportamiento humano en la organización.</p> <p>Explica, Los estilos de aprendizaje sistematizándolos en campos específicos como enfoques corrientes y teorías.</p> <p>Justifica, Tipos de autoestima, constitución de círculos de calidad y su influencia en la productividad de la organización.</p> <p>Debatir La importancia de la personalidad y factores de influencia en el desarrollo competitivo de la organización</p>
	2	1. Conceptos y teorías	2. Identificar Los primeros estudios de psicología comparando con los estudios de comportamiento y personalidad en la organización.	2: Debatir , El campo de estudio de la psicología empresarial.		
	3	2. El autoestima en la organización				
	4	3. Importancia de la personalidad en el desarrollo de la empresa.	3. Debatir , Debatir la importancia de la personalidad en el desarrollo de la empresa.	3: Cooperar. En la organización de conceptos y teorías sobre psicología empresarial.		
	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 Psicológicas sobre los estudios de la personalidad y 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 descriptiva y/o explicativa.	

Unidad Didáctica II: Proceso 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 la 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. Clasificar los comportamientos organizacionales. (modelos y clasificación).	1.2. Implantar, tipos de modelos y disciplinas organizacionales	1. Debatir el comportamiento de las personas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exposición académica motivacional. ▪ Lectura intensa en tornos a los diferentes campos de la psicología empresarial. ▪ Talleres de interpretación a las propuestas teóricas. 	Expone, los modelos de comportamiento organizacional, relacionado con la productividad. Demuestra, la disciplina y responsabilidades en el cambio del comportamiento. Debate con rigor científico sobre la disciplina y responsabilidades en la organización y su entorno. Juzga. Las influencias de la creatividad e innovación en el desarrollo humano del siglo XXI.
	6	2. Establecer responsabilidad social en la organización.	3. Juzgar, actitudes humanas en la organización con relación a las teorías de psicología empresarial.	2. Seguir disciplinas y responsabilidades para el cambio empresarial.		
	7	3. Incremento de la productividad organizacional	4. Identificar Con acierto la actividad de las personas en las organizaciones.	3. Movilizar personas interesadas con el desarrollo personal y organizacional.		
8	4. Creatividad e innovación empresarial.	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 estudios, modelos, disciplina calidad y creatividad e innovación.		Entrega del plan de trabajo en equipo		Fijar el tema de estudio sobre modelos de comportamiento y su problemática actual y diseña un proyecto de investigación, descriptivo y/o explicativo.		

Unidad Didáctica III: Las actitudes de los colaboradores dentro de la organización y sus efectos	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA III: Dada la configuración Internacional de las empresas actuales establece 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. Describe el incentivo y recompensa a la empresa.	1: Implanta , incentivos y teorías motivacionales en la organización.	1: Transformar incentivos tradicionales con motivaciones.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exposición académica motivacional. ▪ Lectura obligatoria de los enfoques teóricos sobre la Psicología empresarial. ▪ Talleres de interpretación de las propuestas teóricas. ▪ Presentación de videos, con fines de análisis. 	Categorizar evaluaciones, los incentivos y recompensas por cada realidad. Explicar la motivación, impulsos, estrategias y ciclos motivaciones. Concluye el que el stress en la empresa dificulta el nivel de productividad en la organización. Fundamenta el origen, tipos y consecuencias y soluciones de conflictos en la organización.
	10	2. Fundamenta la motivación en la organización.	2: Identifica , la motivación en la organización.	2: Justifica , manejo de stress y conflictos de organización.		
	11	3. Detecta las causas del stress en la empresa.	3: Juzga orígenes del stress y conflictos comparando con el comportamiento organizacional.	3: Compartir el proceso factible de la solución de conflictos en la empresa.		
	12	4. Fundamenta la solución de conflictos en la empresa.	4: Dialogar las estrategias para solución del conflicto.			
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	Evaluación oral en la unidad didáctica, campo de estudio y teorías motivacionales, manejo de stress y conflictos sobre los estudios de comportamiento humano.		Entrega del plan de trabajo en equipo y el avance programado mensual.		Establece temas de estudio sobre los incentivos, motivación, stress y conflicto laboral y su problemática laboral y diseña un proyecto de investigación descriptivo y/o explicativo.	

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV: Ante la problemática compleja de los comportamientos de la satisfacción y rendimiento en la organización, explicar la frustración laboral en el comportamiento organizacional, entre los aspectos éticos del liderazgo.					
Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
13 14 15 16	1. Factores en la satisfacción y rendimiento en la organización.	1: Narrar. actitudes y satisfacciones, y frustración de las personas en la organización 2: Examinar, el comportamiento ético organizacional en relación al entorno y el medio ambiente, con relación a las personas en la organización. 3: Identifica los cinco tipos de liderazgo en la empresa.	1: Establecer, técnicas de satisfacción de las personas en la organización. 2: Resolver. Efectos de frustración de las personas en la organización. 3: Evitar, el exceso de poder y oportunidad como comportamiento y directriz. 4: Transformar, el impulso generador de líder para alcanzar mayor productividad en la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exposición académica motivacional. ▪ Lectura intensa en torno a los diferentes campos teóricos de la psicología empresarial. ▪ Talleres de interpretación de las propuestas teóricas. 	Selecciona, las fuentes, los efectos e importancia de la satisfacción y rendimiento de las personas en la organización. Esquematiza, las causas y efectos de la frustración laboral en relación con las personas y las organizaciones. Experimenta, el poder la autoridad y el comportamiento ético organizacional. Ilustra, los niveles de liderazgo en la organización y su relación a las personas.
	2. Investigación sobre frustración laboral.				
	3. Relacionar el comportamiento ético organizacional.				
	4. Liderazgo en la organización.				
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
La evaluación oral de la unidad didáctica: campo de estudio sobre, satisfacción, frustración en 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 - Donnelly 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 2018

Mg. NIEVES VIOLETA PADILLA PIZARRO
DOCENTE DEL CURSO