



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

VICERRECTORADO ACADÉMICO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

I – “A”

SÍLABO POR COMPETENCIAS

CURSO PSICOLOGIA EMPRESARIAL

DOCENTE:

Dr. JESUS JACOBO CORONADO ESPINOZA

2026-II

I. DATOS GENERALES

Línea de Carrera	ESTUDIOS ESPECIFICOS
Semestre Académico	2026- II
Código del Curso	1041101
Créditos	4
Horas Semanales	Horas totales. 5 teorías 3 prácticas 2
Ciclo	I
Sección	A
Apellidos y Nombres del Docente	CORONADO ESPINOZA JESUS JACOBO
Correo Institucional	jcoronado@unjfsc.edu.pe
N° De Celular	986965281

II. SUMILLA

Al finalizar la asignatura el estudiante tendrá los conocimientos y experiencias sobre 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. 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 Estrés en las organizaciones. La Psicología y su relación con el Medio Ambiente Social y Cultural. Relación de la Psicología con otras ciencias.

COMPETENCIA:

Teniendo en cuenta los argumentos actuales, Categoriza, diferentes conceptos y teorías sobre Psicología Organizacional, en situaciones para fundamentar, en instancias y posibilidades con empresarios exitosos, participar con interés y responsabilidad en debates respetando opiniones de trabajo en equipo interdisciplinario.

III. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDÁCTICA	SEMANAS
UNIDAD I	Delimitado el objeto de estudio de Psicología empresarial como Ciencia y sus relaciones con otras ciencias, establece el comportamiento humano y motivación en las empresas, tomando como base, teorías y experiencias de destacados autores.	LA PSICOLOGÍA COMO CIENCIA, EMPRESA Y SU RELACION CON OTRAS CIENCIAS	1-4
UNIDAD II	Ante la necesidad de mantenerse explorando las bases biológicas y evolutivas de personalidad y comportamiento Humano, evalúa , la actitud de colaboradores, empleando técnicas experimentados en textos e investigaciones actualizados.	BASES BIOLÓGICAS EVOLUTIVAS DE PERSONALIDAD Y ACTITUDES DE COLABORADORES	5-8
UNIDAD III	Teniendo interés en las emociones y efectos del estrés en las organizaciones, planifica , crea estrategias y técnicas, poniendo en práctica de políticas laborales como salario emocional.	LA EMOCIÓN Y EL ESTRÉS EN LAS ORGANIZACIONES	9-12
UNIDAD IV	Conociendo la importancia de Inteligencia Emocional y liderazgo que tienen las personas para mejorar conductas, categoriza , tomando como base teorías e investigaciones de destacados autores.	LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DE LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES	13-16

IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

N°	INDICADORES DE CAPACIDAD AL FINALIZAR EL CURSO
1	Explicar Los procesos de la Psicología como ciencia y psicología Empresarial, para el desarrollo de las organizaciones.
2	Lograr su contribución de las disciplinas conductuales para el crecimiento empresarial.
3	Generar debates sobre la psicología y la sociedad con relación a la cultura de colaboradores y establecer ambiente cordial en el trabajo
4	Integrar , los conceptos de Psicología, medio ambiente, la sociedad y cultural que permita generar comportamientos de las personas dispuestos a contribuir con objetivos de sus organizaciones
5	Generar debates sobre las bases biológicas y motivación en el comportamiento humano y la sociedad para establecer ambiente cordial en el trabajo
6	Argumentar los procesos mentales básicos del sistema nervioso, para adecuado desempeño y beneficios de las personas en las empresas.
7	Determinar ambientes de salario emocional para incrementar la productividad sostenible.
8	Compilar los tipos de personalidad que influyen para mejorar el rendimiento laboral.
9	Demostrar experiencias de una emoción involucrada al conjunto de cogniciones y su utilidad en el desarrollo progresivo de las organizaciones
10	Demostrar experiencias de una emoción involucrada al conjunto de cogniciones y su utilidad en el desarrollo progresivo de las organizaciones
11	Explicar los componentes y causas del estrés de los colaboradores y su relación con la productividad de las organizaciones.
12	Recomendar técnicas del manejo de estrés de los colaboradores para incrementar la productividad en las organizaciones.
13	Asociar los atributos de inteligencia emocional para el logro de resultados de objetivos en las organizaciones
14	Explicar los componentes para elevar el índice de inteligencia emocional de los colaboradores.
15	Recomendar técnicas de motivación no dinerario para generar interacción dinámica entre los colaboradores de la empresa.
16	Argumentar , la puesta en práctica de estilos de liderazgo para los colaboradores en organizaciones de desarrollo

V. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS:

UNIDAD DIDÁCTICA I: LA PSICOLOGÍA COMO CIENCIA, EMPRESA Y SU RELACION CON OTRAS CIENCIAS	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I: Delimitado el objeto de estudio de Psicología empresarial como Ciencia y sus relaciones con otras ciencias, establece el comportamiento humano y motivación en las empresas, tomando como base, teorías y experiencias de destacados autores.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	1	- Conceptos y teorías de psicología - Ramas de la Psicología y su relación con otras ciencias	Compara conceptos de psicología general y empresarial	Establece la importancia de la psicología en el comportamiento humano en la organización	• Exposición académica En equipo	Explicar procesos de la Psicología como ciencia y psicología Empresarial, para el desarrollo de las organizaciones.
	2	- Concepto y técnicas de psicología empresarial - Aplicativo de técnicas de psicología empresarial	Categoriza técnicas de psicología empresarial u organizacional	Colabora sin restricciones para poner en práctica las técnicas de psicología	• Desarrollo de personas en empresas de todo tipo, desde pequeñas hasta grandes empresas y corporaciones,	Lograr contribución de las disciplinas conductuales para el crecimiento empresarial.
	3	- Conceptos de motivación tipos e importancia - Las motivaciones en las organizaciones	Explica con acierto la relación a las motivaciones de las personas en las organizaciones	Debate respetando a los demás sobre la motivación de las personas	• Lectura de casos para luego analizar.	Generar debate sobre técnicas motivacionales en la empresa y la sociedad con relación a la cultura de colaboradores y establecer ambiente cordial en el trabajo
	4	- Socialización y comportamiento en las organizaciones - Aplicación de socialización y comportamiento organizacional	Establece la socialización y comportamiento humano en las organizaciones	Coopera en procesos de cambio en la socialización y el comportamiento organizacional	• Exposición académica • grupal e individual	Integrar, Socialización con el comportamiento humano de las personas, en el medio ambiente, la sociedad y cultural para generar personas dispuestos a contribuir con los objetivos de las organizaciones
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO		
• Evaluación de la unidad didáctica luego de cada sesión teórica, se evaluará a los estudiantes con trabajos de aplicación.		• Entrega de casos resueltos en equipos de trabajo, con temas de estudio para su desarrollo		• Asistencia puntual y participación oportuna en el desarrollo de los contenidos		

UNIDAD DIDÁCTICA II: BASES BIOLÓGICAS EVOLUTIVAS DE PERSONALIDAD Y ACTITUDES DE COLABORADORES	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II: Ante la necesidad de mantenerse explorando las bases biológicas y evolutivas del Comportamiento Humano, evalúa la personalidad, actitud de colaboradores, empleando técnicas experimentados en textos e investigaciones actualizados.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	5	- La personalidad y tipos - Determinar evolución de la personalidad en organizaciones	Reconoce la importancia de evolución de la personalidad en el trabajo	Identifica la personalidad y comportamiento humano en debates programados en el aula	• Exposición académica Con equipos de trabajo • Desarrollo de personas en empresas de todo tipo, desde pequeñas, y grandes empresas • Lectura de casos para luego analizar. • Exposición académica grupal	Argumentar los procesos de desarrollo de personalidad, para adecuado desempeño y beneficios de las personas en las empresas. Generar debates sobre las bases biológicas y la sociedad para establecer ambiente cordial en el trabajo Determinar ambientes de salario emocional para incrementar la productividad sostenible. Compilar los tipos de personas que conforman los círculos de calidad.
	6	- Conceptos de autoestima e importancia en las organizaciones - Aplicación de autoestima en las organizaciones	Formula propuestas de actitud en el trabajo para alcanzar la productividad	Codifica los niveles de autoestima de personas en las organizaciones con practicando de trabajo en equipo		
	7	- Conceptos y teorías de bases biológicas - Aplicación de Bases biológicas	Revisa fuentes de garantía sobre conceptos y teorías de bases biológicas	Debate con argumento teorías de bases biológicas		
	8	- El Circulo de calidad y su aplicación en las organizaciones - aplicación del circulo de calidad en las organizaciones	Identificar la relación entre grupos de trabajo para integrar los círculos de calidad en las empresas	Resuelve conflictos para mejorar la productividad y ambiente de cordialidad		
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA						
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO		
• Evaluación de la unidad didáctica luego de cada sesión teórica se evaluará a los estudiantes con trabajos de aplicación		• Entrega de casos resuelto en equipos de trabajo, con temas de estudio para su desarrollo		• Asistencia puntual y participación oportuna en el desarrollo de los contenidos		

UNIDAD DIDÁCTICA III: L LA EMOCIÓN Y EL ESTRÉS EN LAS ORGANIZACIONES	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA III: Teniendo interés en las emociones y efectos del estrés en las organizaciones, planifica, crea estrategias y técnicas, poniendo en práctica de políticas laborales como salario emocional.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	9	- Las actitudes y conflictos en las organizaciones - Técnicas de para mejorar actitudes y conflictos	Identificar la relación entre comportamiento, actitud y conflictos en la empresa	Establece mecanismos de importancia de actitud en el trabajo.	• Exposición académica En equipos de trabajo	Demostrar experiencias de emociones involucrada al conjunto de cogniciones y utilidad en el desarrollo progresivo de las organizaciones.
	10	- Conceptos y teorías de emoción - Las emociones en el trabajo	Discute con fundamento sobre la emoción y su influencia organizacional	Comparte opiniones sobre las emociones en las organizaciones	• Desarrollo de personas en control de sus emociones en empresas desde pequeñas, y grandes empresas	Argumentar en el campo laboral tipos de emociones que influyen en la productividad de la empresa.
	11	- Conceptos y teorías de estrés - Técnicas de manejo de estrés laboral Teorías de estrés laboral	Formula propuestas sobre manejo de estrés en las organizaciones.	Colabora en técnicas de manejo de estrés en las organizaciones	• Lectura de casos para luego analizar.	Explicar los componentes y causas del estrés de los colaboradores y su relación con la productividad de las organizaciones.
	12	- Definición de Satisfacción laboral - Las técnicas de satisfacción en las organizaciones	Capta con facilidad los tipos de satisfacción laboral y relaciona con la productividad	Aplica, técnicas de satisfacción laboral para interactuar con los demás	• Exposición académica	Recomendar técnicas de satisfacción laboral para incrementar la productividad en las organizaciones.
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	• Evaluación de la unidad didáctica luego de cada sesión teórica se evaluará a los estudiantes con trabajos de aplicación		• Entrega de casos resuelto en equipos de trabajo, con temas de estudios para su desarrollo		• Asistencia puntual y participación oportuna en el desarrollo de los contenidos	

UNIDAD DIDÁCTICA IV: LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LAS PERSONAS Y LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV: Conociendo la importancia de Inteligencia Emocional y liderazgo de las personas para mejorar conductas, categoriza y los combina, tomando como base teorías e investigaciones de destacados autores					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	13	- Conceptos de inteligencia emocional - Importancia de inteligencia emocional para las personas en las empresas	Esboza la importancia de la inteligencia emocional para las organizaciones	Participa con predisposición a mantener el trabajo en equipo para manejo de inteligencia emocional	• Exposición académica motivacional	Asociar los atributos de inteligencia emocional para el logro de resultados de objetivos en las organizaciones
	14	- Definición y teorías del comportamiento organizacional - Aplicativo de comportamiento organizacional	Establece las ventajas del comportamiento organizacional.	Comparte opiniones sobre la importancia del comportamiento organizacional para las empresas.	• Desarrollo de personas en las empresas pequeñas, y grandes empresas	Explicar los componentes para un adecuado comportamiento organizacional.
	15	- El líder y liderazgo en las organizaciones - Tipos de líder de las personas en las organizaciones	Discute con acierto la motivación del personal para el logro de objetivos de la organización	Coopera en la generación líderes en las organizaciones.	• Lectura de casos para luego analizar.	Recomendar el desarrollo de determinado tipo de líderes para generar interacción dinámica entre los colaboradores de la empresa.
	16	- Proyecto de líder y liderazgo en las organizaciones - Contribución en la aplicación de liderazgo y desarrollo organizacional	Crea mecanismos de liderazgo para mejorar desempeño de los colaboradores.	Colabora para poner en práctica tipos de liderazgo para las organizaciones.	• Exposición académica	Argumentar , la puesta en práctica estilos de liderazgo para los colaboradores en organizaciones de desarrollo .
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
• Evaluación de la unidad didáctica luego de cada sesión teórica se evaluará a los estudiantes con temas de aplicación		• Entrega de casos resuelto en equipos de trabajo, con temas de estudios para su desarrollo		• Asistencia puntual y participación oportuna en el desarrollo de los contenidos		

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
- Revistas – periódicos

2. Medios visuales y electrónicos:

- Proyector Multimedia

3. Medios Informáticos

- Internet
- Plataformas virtual de la Facultad
- Programas de enseñanza
- TIC'S

VII. EVALUACIÓN:

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

1. Evidencias de Conocimiento.

La evaluación será a través de pruebas escritas y orales para el análisis 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 llega a conclusiones) 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 reconozca sus debilidades y fortalezas para corregir o mejorar.

Las evaluaciones de este nivel serán de respuestas simples y otras con preguntas abiertas para su argumentación.

Evidencia de Desempeño.

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 desarrollo de las clases a través de su asistencia y participación asertiva.

2. Evidencia 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 y el trabajo final.

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

VARIABLES	PONDERACIONES	UNIDADES DIDÁCTICAS DENOMINADAS MÓDULOS
Evaluación de Conocimiento	20 %	El ciclo académico comprende 4
Evaluación de Producto	40%	
Evaluación de Desempeño	40 %	

Siendo el promedio final (PF), el promedio simple de los promedios ponderados de cada módulo (PM1, PM2, PM3, PM4)

$$PF = \frac{PM1 + PM2 + PM3 + PM4}{4}$$

VIII. BIBLIOGRAFÍA

8.1. Fuentes Documentales

TRAYECTORIA PROFESIONAL DE PSICÓLOGO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL, 2016
Universidad Autónoma de México

8.2. Fuentes Bibliográficas

VIII. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS WEB

UNIDAD DIDACTICA I:

- GONZÁLEZ MARÍN, ESPERANZA MARÍA et Al, (2022) La psicología en las organizaciones: experiencias de investigación / editorial, Editorial María Cano - 1era. ed. - Medellín
- MORRIS.CHARLES G & MAISTO ALBERT A. 2011 psicología, /Editorial Pearson México 13° edición
- VELASQUEZ MASTRETTA (2011) Psicología Del Trabajo En La Organización, / LIMUSA, Mexico Editorial
- DAVIS, KEITH – NEWSTROM, JHON W./ El Comportamiento Humano En El Trabajo, Editorial Graw Hill

UNIDAD DIDACTICA II:

- EDUARDO PRESS (2024) Psicología organizacional siglo XXI, Editorial: Ediciones Granica S.A. Buenos Aires.
- HELLRIEGEL & SLOCUM (2009) Comportamiento Organizacional, /Editorial CENG. México 12ª Edición

UNIDAD DIDACTICA III:

- GOLEMAN, Daniel (2000) La Inteligencia Emocional en la empresa, Edit. B. Argentina.

UNIDAD DIDACTICA IV:

- MARIA ANGUSTIAS MARTIN & QUIROS VICTORIA ZARCO MARTIN, (2009) Psicología Industrial/Organizacional, Editorial McGraw/Hill/ Interamericana De España 6° Edición/

IX. PROBLEMAS QUE RESOLVERÁ EL ALUMNO:

MAGNITUD CAUSAL OBJETO DEL PROBLEMA	ACCION METRICA DE VINCULACION	CONSECUENCIA METRICA VINCULANTE DE LA ACCION
Todo colaborador que participa en la organización, como elemento clave para su desarrollo, es un hecho reconocido por la mayoría de directivos y responsables de las organizaciones. Sin embargo, en ocasiones la visión que tiene del talento limita el nivel de competencias y conocimientos.	Podría optimizarse hasta en un 90 %	Al ser correctamente gestionado y potenciado con la finalidad de generar ventajas competitivas para las empresas.
Las personas son gestores claves en la empresa. Lo que nunca se debe hacer es dejarlo al azar ni confiar en la suerte.	La gestión eficaz al 100%	Al lograr mejorar con estrategias adecuadas en: Desarrollo, mantenimiento y Retención, se logra al grupo unido, motivado y talentoso, capaz de alcanzar metas más grandes y ambiciosas
Es complicado para la empresa perder a los colaboradores mejor preparados y talentosos, que muchas veces son los más inquietos y los que encuentran más facilidades para crecer profesionalmente en otro lugar.	Podrían reducirse hasta un 50%	Al ser Incentivados adecuadamente mediante compensaciones económicas y no económicas, desarrollo personal y realización profesional.
Excesiva rigidez en las tareas, los puestos y responsabilidades, de forma que se encorsete y encasille demasiado a los empleados limita dar rienda suelta a su potencial.	Podrían reducirse hasta un 30%	Al establecer buen clima laboral con relaciones humanas fluidas entre compañeros y superiores.

Huacho, 24 de julio del 2026

.....
Dr. Jesús J. Coronado Espinoza
DNU 419