

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

| |
|---|
| APROBADO EN EL CONSEJO DE FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ACTA 2007-II-12 DEL 19 DE DICIEMBRE DE 2007, ACUERDOS DE FACULTAD 91, 92,93 Y 94. CAMBIOS APROBADOS SEGÚN ACUERDO 112 DE 2008 |
|---|

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El presente formato tiene la finalidad de unificar la presentación de los programas correspondientes a los cursos ofrecidos por el Departamento de Ciencias Administrativas

| | |
|-----------------------------|---|
| NOMBRE DE LA MATERIA | COMPORTAMIENTO HUMANO Y ORGANIZACIONAL |
| PROFESOR | Núcleo de Comportamiento y Gestión Humana |
| OFICINA | |
| HORARIO DE CLASE | |
| HORARIO DE ATENCION | |

Nota 1: La asistencia de los estudiantes a las actividades programadas son obligatoria en un 100%

Nota 2: Debe quedar muy claro el sistema de evaluación

INFORMACION GENERAL

| | |
|---|----------------------------|
| Código de la materia | 1501878 |
| Semestre | V |
| Área | Profesional |
| Horas teóricas semanales | 4 |
| Horas teóricas semestrales | 64 |
| No. de Créditos | 4 |
| Horas de clase por semestre | 64 |
| Campo de formación | Gestión |
| Validable | NO |
| Habilitable | SI |
| Clasificable | NO |
| Requisitos | 1501660 |
| Correquisitos | Ninguno |
| Programa a los cuales se ofrece la materia | Administración de Empresas |

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS página 2

INFORMACION COMPLEMENTARIA

| | |
|-------------------------------|--|
| Propósito del curso: | Acercar a los estudiantes a un estudio sistemático del comportamiento humano en el contexto organizacional desde tres planos individual, grupal y organizacional. |
| Justificación: | El comportamiento organizacional es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones. |
| Objetivo General: | <p>Describir los componentes básicos de las escuelas psicológicas que intervienen en el estudio del comportamiento humano y organizacional.</p> <p>Analizar desde las ciencias sociales, especialmente desde la psicosociología y la administración, el comportamiento humano en las organizaciones, con referencia a las categorías de desarrollo organizacional, clima, cultura, comunicación y trabajo en equipo.</p> |
| Objetivos Específicos: | <ul style="list-style-type: none">- Describir los aportes que han hecho las ciencias sociales al estudio del comportamiento humano.- Caracterizar la contribución que ha hecho el psicoanálisis, conductismo y la psicología humanista al estudio del comportamiento humano como base para el análisis del comportamiento del hombre en las organizaciones.- Analizar a través de diferentes casos, el comportamiento anormal que tienen las personas en su mundo cotidiano y organizacional.- Identificar los componentes básicos que tiene el desarrollo organizacional, como una estrategia de cambio planeado para las organizaciones.- Describir las estrategias básicas de intervención, cultura, clima, comunicación y trabajo en equipo entre otras que contribuyan al mejoramiento del comportamiento de las personas y las organizaciones. |
| Contenido resumido | - De qué trata El Comportamiento Organizacional. |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Aportes de las Ciencias Sociales. - Explicaciones de la Personalidad y el Comportamiento - Desarrollo de carrera - Procesos grupales. - Desempeño y Motivación. - Calidad de Vida. - Cultura organizacional con énfasis en comunicación.- - Cambio y Desarrollo Organizacional. |
|--|--|

UNIDADES DETALLADAS

Unidad No. 1

| | |
|---|---|
| Tema(s) a desarrollar | 1. De qué trata El Comportamiento Organizacional |
| Subtemas | <ul style="list-style-type: none"> - Introducción al comportamiento organizacional - Absolutos en el CO - Retos y oportunidades del CO - Modelo de estudio del CO . |
| No. de semanas que se le dedicarán a esta unidad | 1 |
| BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: - Robbins, Stephen. Capitulo 1: ¿Qué es el comportamiento organizacional? En: Comportamiento organizacional. Decima edición. México: Prentice Hall, 2004. Págs. 2-35 | |

Unidad No. 2

| | |
|---|---|
| Tema(s) a desarrollar | 2. Aportes de las Ciencias Sociales |
| Subtemas | <ul style="list-style-type: none"> - La psicología - La administración - La sociología - La antropología - La política - La ética |
| No. de semanas que se le dedicarán a esta unidad | 1 |
| BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: - CORREA, Cano David. Comportamiento organizacional. Un enfoque psicosociológico aplicado. Editorial U de A Medellín 1985. - ROBBINS, Stephen P. Fundamentos de comportamiento organizacional. Prentice- Hall Hispanoamericana S.A. Mexico, 2004. | |

Unidad No. 3

| | |
|---|---|
| Tema(s) a desarrollar | 3. Explicaciones de la Personalidad y el Comportamiento desde: |
| Subtemas | <ul style="list-style-type: none"> - teoría Psicoanalítica - La teoría dinámica - La teoría conductual - Teoría cognitiva - Teoría humanista |
| No. de semanas que se le dedicarán a esta | 3 |
| BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: - Coon, Dennis. Capítulo 16: Personalidad. En: Introducción a la psicología: Exploración y aplicación. Medellín: Fondo Educativo Interamericano, 1986. Págs. 518-556. - TORO Ricardo y YEPES E R Fundamentos de medicina PSIQUIATRIA. Corporación de investigación biológicos Medellín Colombia 2000. - PICHOT Pierret- Coordinador y LOPEZ Ibor Juna José director. MANUAL DE DIAGNOSTICO Y ESTADISTICO DE TRASTORNOS MENTALES España: Masson 1995. | |

Unidad No. 4

| | |
|--|---|
| Tema(s) a desarrollar | 4. Desarrollo de carrera: La interacción del individuo y la organización |
| Subtemas | <ul style="list-style-type: none"> - Entrada en la carrera organizacional. - La socialización y el aprendizaje del trabajo. - Aceptación mutua: Definición del contrato psicológico. - El desarrollo de las anclas de carrera: Anclas técnicas y gerenciales. - Seguridad, autonomía y creatividad como anclas de carrera. |
| No. de semanas que se le dedicarán a esta | 3 |
| BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: - SCHEIN, Edgar H. Segunda parte: Trayectoria de la carrera : La interacción del individuo y la organización. En: Dinámica de la carrera empresarial. Estados Unidos: Fondo Educativo interamericano, 1982.pags 97-194. | |

Unidad No. 5

| | |
|---|--|
| Tema(s) a desarrollar | 5. Procesos grupales |
| Subtemas | <ul style="list-style-type: none"> - Diacronía y sincronía grupal - Etapas de la vida grupal - Como, por qué y para qué se forman equipos |
| No. de semanas que se le dedicarán a esta unidad | 2 |
| BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: - ROBBINS, Stephen. Capítulo 8: Bases de la conducta del grupo. En: Comportamineto | |

Organizacional. Decima edición. México: Prentice Hall,2004.pags 2-35

Documentos:

- MESA M . Oscar. Diacronía y sincronía grupal
- LOPEZ-YARTO ELIZALDE, Luis. Dinámica de grupos. Cincuenta años después. Bilbao, Desclee de Broker , 1997.pags 173-190
- Jon R. Katzenbach y Douglas K. Smith. Como, por qué y para que se forman los equipos. ---- Harvard Business Review (Clase Empresarial)

Unidad No. 6

| | |
|--|--|
| Tema(s) a desarrollar | 6. Calidad de Vida |
| Subtemas | <ul style="list-style-type: none">- Definición Integradora.- Calidad de Vida general.- Calidad de Vida laboral |
| No. de semanas que se le dedicarán a esta | 2 |
| BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: <ul style="list-style-type: none">- ARDILA, Rubén. Calidad de vida: Una definición integradora. En: Revista latinoamericana de Psicología. Vol. 35, No 2 (2003); págs. 161-164.- CASTRILLON R., Martha Luz. Calidad de vida del trabajador en Medellín. En: Revista DYNA.Vol.35, No 123 (1997); págs. 83-97.- LEY 1010 DE 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. | |

Unidad No. 7

| | |
|---|--|
| Tema(s) a desarrollar | 7. Cultura y clima organizacional |
| Subtemas | <ul style="list-style-type: none">- Historia del concepto de cultura- Dimensiones de la cultura- Variables del clima laboral- Diferencias entre el clima organizacional y otras realidades de la organización.- Diagnostico de clima organizacional- Consecuencias del clima organizacional |
| No. de semanas que se le dedicarán a esta unidad | 1 |
| BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: <ul style="list-style-type: none">-TORO A., Fernando. Segunda Parte: Distinciones y relaciones entre clima, Motivación, satisfacción y Cultura Organizacional. En: Clima Organizacional. Una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana. Colombia: Editor Fernando Toro Alvarez, 2009.- TORO A., Fernando. Cuarta Parte. Dinámica interna del Clima Organizacional. En: Clima Organizacional. Una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana. Colombia: editor Fernando Toro Álvarez,2009- TORO A., Fernando. Quinta Parte. Consecuencias del Clima Organizacional. En: Clima Organizacional. Una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana. Colombia: | |

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

DEPARTAMENTO CIENCIAS ADMINISTRATIVAS página 6

Unidad No. 8

| | |
|---|--|
| Tema(s) a desarrollar | 8. Cambio y Desarrollo Organizacional |
| Subtemas | <ul style="list-style-type: none">- Orígenes y definiciones del Desarrollo Organizacional.- El iceberg del comportamiento.- Modelos del Desarrollo Organizacional.- DO y procesos de intervención.- Modelos de cambio. K Lewin, Hersey y Blanchard |
| No. de semanas que se le dedicarán a esta | 1 |
| BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: <ul style="list-style-type: none">- ABRAVANEL Harry, BRIAN Hobbs y Otros Cultura Organizacional, ed Legis Bogota 1992ARCILLES de FARIA Mello, Fernando. Desarrollo organizacional: un enfoque integral Preintce Hall 1996 Limusa México 1996.- Beck AT Cognitive therapy and the emotional disorders. New York hoeber 1967BENNIS Warren Desarrollo organizacional: su naturaleza, orígenes y perspectivas. Bogota, fondo educativo interamericano 1973.- French, Wendell L.Bell Cecil H, Meza Staines, Guadalupe (Traductor) Desarrollo organizacional: Aportaciones de la ciencia de la conducta para el mejoramiento de la organización ed. 5 México, Prentice.- ROBBINS, Stephen. Capitulo 19. Cambio organizacional y manejo del estrés. En: Comportamiento Organizacional. Decima edición. México: Prentice Hall, 2004. Págs. 2-35RUIZ S Juan José y CANO Justo José Manual de psicoterapia cognitiva, cap. 1 | |

METODOLOGÍA a seguir en el desarrollo del curso: El programa se desarrollará con base a exposiciones del profesor, análisis de casos, talleres de comportamiento personal y de habilidades profesionales.

Igualmente se realizará un grupo de encuentro durante un día, relacionados con el crecimiento personal y el segundo centrado en el desarrollo profesional en habilidades de comunicación, trabajo en equipo y liderazgo.

EVALUACIÓN

| Actividad | Porcentaje | Fecha (día, mes, año) |
|-----------------------|------------|-----------------------|
| Primer examen parcial | 25% | |
| Segundo Parcial | 25% | |
| Seguimiento | 25% | |
| Examen Final | 25% | |

Actividades de asistencia obligatoria

- Exámenes
- Exposición

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA por unidades:

| | |
|--------------------|--|
| Unidad No.1 | <p>Documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La gestión de la diversidad en la empresa. - Algunas reflexiones sobre la rotación de personal y sus causas fundamentales - Compromiso organizacional - Escasez de mano de obra: el caso japonés - ¿ Escasez de mano de obra ¿ Desenmascarando un mito popular - Ausentismo laboral y su relación con el consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas |
| Unidad No.2 | LEVINSON, Harry. Una segunda carrera profesional. El sueño posible |
| Unidad No.3 | |
| Unidad No.4 | |
| Unidad No.5 | |
| Unidad No.6 | <ul style="list-style-type: none"> - OMAR, Alicia. La importancia de la justicia en las organizaciones. En: V Simposio Internacional de Clima Organizacional (2008: Medellín). - MARTINEZ LUGO , Miguel E. El síndrome de quemarse por el trabajo- Variables individuales y organizacionales asociadas. En: V Simposio internacional de Clima Organizacional (2008 Medellín). - MARTINEZ LUGO , Miguel E. La ilusión por el trabajo o “engagement”: una nueva aproximación al trabajo. En V Simposio internacional de Clima Organizacional (2008 Medellín). <p>Documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PIEDRAHITA V., Marisol y SERNA U., Sergio A. Algunos aspectos sociodemograficos y económicos de las condiciones de las condiciones de vida de los habitantes de Medellín por comunas, 1997 y 2001. Grupo de investigación Demografía y salud. Facultad Nacional de salud Publica. - MAX NEEF, Mnfred y otros. Desarrollo a escala humana. |
| Unidad No.7 | <ul style="list-style-type: none"> - TORO A., Fernando. Manual para el diseño de pruebas objetivas de conocimientos. Evaluación de estructuras cognitivas. Colombia: Editor Centro de investigación e interventoria en Comportamiento Organizacional,2007.P 103 |

