



## ASIGNATURA: GESTIÓN HUMANA Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

### 1. IDENTIFICACIÓN

**Nombre del Curso:** Gestión Humana y Comportamiento Organizacional

**Código:** 300ANP002

**Tipo de Curso:** Núcleo de Formación Fundamental

**Créditos Académicos:** 3

**Número de horas:**

48 horas de trabajo presencial + 96 horas de trabajo independiente = 144 horas total

#### **Descripción del Curso:**

El curso de Gestión Humana y Comportamiento Organizacional, permite formar al estudiante en temas relacionados con los procesos de desarrollo, bienestar, salud ocupacional y relaciones colectivas de los trabajadores, buscando que el estudiante comprenda la interacción e influencia de estos componentes en el comportamiento individual y organizacional, los cuales están vinculados a los factores internos y externos que afectan al trabajador, comprendiendo como factores internos los que están presentes en la relación intrínseca del individuo con la organización, y los factores externos los que están presentes en su entorno. Con dichos conocimientos el estudiante podrá dimensionar y comprender la dinámica de la organización, facultándole para diseñar estrategias para el correcto manejo de los procesos humanos y su consecuente mejora en la productividad organizacional.

**Prerrequisitos:** Procesos de Gestión Humana (300ANP003)

#### **Denominación de las unidades:**

1. Desarrollo de Personal
2. Bienestar Laboral
3. Salud Ocupacional
4. Relaciones Colectivas
5. Comportamiento Organizacional

#### **Palabras clave:**

Comportamiento, Convención, Desarrollo, Higiene, Legislación, Motivación, Movilidad, Organizacional, Retención, Seguridad, Sindicato.

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| <b>Elaborado:</b><br>José Alfonso Santibáñez<br>Alvaro Herrera Murgueitio<br>Fecha: Julio de 2007 | <b>Revisado:</b><br>Comité de Departamento<br>Gestión de Organizaciones<br>Fecha: febrero 4-2008 | <b>Aprobado:</b><br>Director Departamento<br>Gestión de Organizaciones<br>Fecha: febrero 11 de 2008 | <b>Aprobado:</b><br>Directora de Carrera<br>Administración de Empresas<br>Fecha: abril 17 de 2008 |
|---|--|---|---|



**Departamento:** Gestión de Organizaciones

**Campo de Conocimiento:** Gestión del Talento Humano

**Formato de Circulación:** digital e impreso

## 2. INTRODUCCIÓN

Los temas de Gestión Humana y Comportamiento Organizacional que se manejan dentro del curso se encuentran divididos en tres grandes grupos:

- En el primer grupo se estudia tanto el desarrollo de las personas como el de las organizaciones, a través del aprendizaje continuo y el cambio de comportamiento; analizando los fundamentos generales de la formación y el proceso de desarrollo de personal, enfatizando en éstos como el medio para el perfeccionamiento de las personas y la modificación de sus hábitos y comportamientos, habilitándolas para lograr una mayor eficacia en lo que hacen.
- El segundo grupo de temas comprende el proceso de mantenimiento de las condiciones laborales de las personas en la organización e implica temas como las relaciones con empleados y los sindicatos, la higiene, seguridad, bienestar y calidad de vida, es decir, condiciones ambientales y psicológicas de trabajo que rodean a las personas en su actividad cotidiana. Desde esta perspectiva de la gestión de personas, la organización viable es la que no solo consigue captar y aplicar adecuadamente su Talento Humano, sino también mantenerlo satisfecho a largo plazo en la organización. El mantenimiento de las condiciones laborales de las personas exige una serie de cualidades especiales, entre las que se destacan los estilos de gerencia, las relaciones con los empleados, los programas de bienestar y de salud ocupacional, que buscan satisfacer, motivar y asegurar las condiciones físicas, psicológicas y sociales que estimulen el permanecer en la organización.
- En el tercer grupo se trata de los procesos para asignar y posicionar a las personas en sus actividades de la organización. El objetivo principal es mostrar cómo son y cómo se integran en ella, cuáles son las ideas, las creencias, las costumbres y los valores, y como cumplen su tarea en la motivación y compromiso del trabajador.

## 3. JUSTIFICACIÓN

Desde el inicio de la historia de la humanidad, el hombre ha tenido la necesidad de agruparse para poder obtener lo que individualmente le es imposible alcanzar. Este proceso de organización lo podemos definir como un sistema cuyas actividades y recursos se interrelacionan con el fin de lograr el objetivo propuesto.

En este manejo de actividades y recursos, el principal eje son las personas, y como sistema, ellas constituyen parte esencial de las organizaciones.

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| <b>Elaborado:</b><br>José Alfonso Santibáñez<br>Alvaro Herrera Murgueitio<br>Fecha: Julio de 2007 | <b>Revisado:</b><br>Comité de Departamento<br>Gestión de Organizaciones<br>Fecha: febrero 4-2008 | <b>Aprobado:</b><br>Director Departamento<br>Gestión de Organizaciones<br>Fecha: febrero 11 de 2008 | <b>Aprobado:</b><br>Directora de Carrera<br>Administración de Empresas<br>Fecha: abril 17 de 2008 |
|---|--|---|---|



Al involucrar al ser humano en las organizaciones se establece una relación en donde él, es contratado como un recurso, pero adiciona su valor como persona. Como recurso el ser humano está dotado de habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos y como persona está dotado de personalidad, individualidad, aspiraciones, valores y actitudes.

El tema de Gestión Humana y Comportamiento Organizacional permite comprender la interacción del ser humano en las organizaciones y conocer los factores internos y externos que están presentes en su relación. Como factores internos podemos encontrar; su personalidad, su capacidad de aprendizaje, su motivación, y su percepción. Como factores externos su conducta depende de las características de gestión empresarial, como el sistema de mantenimiento, bienestar, salud ocupacional, los factores sociales, y la cultura que se vive al interior de la organización, además se debe considerar el entorno en que se desenvuelve, su estructura y desarrollo tecnológico y social.

#### 4. OBJETIVO

Brindar los elementos conceptuales, metodológicos y actitudinales relacionados con la gestión de los procesos de formación, mantenimiento y comportamiento humano en las organizaciones, con el objetivo que al finalizar el curso el estudiante comprenda su funcionamiento y la interacción de la conducta humana con la tecnología, la estructura y el ambiente, siendo capaz de diseñar estrategias para mejorar la productividad del talento humano.

#### 5. COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Al terminar el curso los estudiantes estarán en capacidad de:

##### Competencias cognitivas:

##### ▪ Interpretativas:

- ↪ Entender la organización como un sistema social.
- ↪ Comprender el concepto de formación y su importancia en la organización.
- ↪ Comprender las implicaciones existentes en las relaciones con empleados y los sindicatos.
- ↪ Comprender la importancia de la higiene y seguridad en el trabajo y su aplicación en los programas de salud ocupacional.
- ↪ Identificar las razones que motivan al ser humano a pertenecer a una organización, cuáles son sus impulsos y sus necesidades.
- ↪ Entender el significado del comportamiento organizacional y comprender sus conceptos básicos.
- ↪ Comprender cómo el comportamiento organizacional afecta el desempeño de la organización.

##### ▪ Argumentativas:

- ↪ Explicar los diferentes factores que afectan la pertenencia del ser humano en la organización, caracterizando los diferentes procesos de gestión y mantenimiento.

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| Elaborado:<br><br>José Alfonso Santibáñez<br>Alvaro Herrera Murgueitio<br>Fecha: Julio de 2007 | Revisado:<br><br>Comité de Departamento<br>Gestión de Organizaciones<br>Fecha: febrero 4-2008 | Aprobado:<br><br>Director Departamento<br>Gestión de Organizaciones<br>Fecha: febrero 11 de 2008 | Aprobado:<br><br>Directora de Carrera<br>Administración de Empresas<br>Fecha: abril 17 de 2008 |
|--|---|--|--|



- ↪ Explicar el equilibrio requerido en la organización como sistema social.
- ↪ Analizar los sistemas para el desarrollo de las personas y las organizaciones y cómo interactúan con los modelos de competitividad.
- ↪ Explicar la importancia del concepto y el proceso de formación al interior de las organizaciones.
- ↪ Deducir la mejor manera de retener al trabajador en la organización, desarrollando su sentido de pertenencia a través de los factores intrínsecos y extrínsecos.
- ↪ Demostrar que el adecuado manejo de las condiciones laborales permite mantener satisfechos al talento humano de la organización.
- ↪ Exponer las razones que motivan al ser humano a pertenecer a una organización, cuáles son sus impulsos, sus necesidades y como se le puede hacer más productivo a través del desarrollo de su compromiso.
- ↪ Cuestionar los elementos que utilizan las organizaciones en su búsqueda de la viabilidad organizacional a través del talento humano.

▪ **Propositivas:**

- ↪ Presentar los diferentes sistemas y modelos organizacionales, indicando sus características y estructuras.
- ↪ Recomendar mejoras en las organizaciones empresariales a través del análisis del manejo de la situación actual.
- ↪ Describir los tipos de beneficios que pueden ofrecer las organizaciones y su repercusión en el compromiso y motivación del trabajador.
- ↪ Aplicar y proponer en el contexto real las metodologías de trabajo empresarial aprendidas.

**Competencias Laborales:**

Al término del curso el estudiante estará en capacidad de participar de manera efectiva, en diferentes tipos de organizaciones, en procesos de:

- ↪ Definición de los procesos de formación y desarrollo de las personas, describiendo cómo se elabora y evalúa el diagnóstico de las necesidades de formación.
- ↪ Definición de los estilos de administración que moldean la gestión del talento humano y su manejo con el trabajador a nivel individual y colectivo.
- ↪ Establecimiento de los lineamientos y políticas de higiene y seguridad en el trabajo, aplicándolas en los programas de salud ocupacional.
- ↪ Implementación de programas de bienestar, seguridad y salud ocupacional, encaminados a lograr mejoras en los procesos organizacionales.
- ↪ Definición de las características de un programa de mejoramiento de la calidad de vida y su aplicación en el ámbito laboral.

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| Elaborado:<br>José Alfonso Santibáñez<br>Alvaro Herrera Murgueitio<br>Fecha: Julio de 2007 | Revisado:<br>Comité de Departamento<br>Departamento Gestión de Organizaciones<br>Fecha: febrero 4-2008 | Aprobado:<br>Director Departamento Gestión de Organizaciones<br>Fecha: febrero 11 de 2008 | Aprobado:<br>Directora de Carrera Administración de Empresas<br>Fecha: abril 17 de 2008 |
|--|--|---|---|



### **Competencias Axiológicas:**

Los contenidos de la asignatura, las estrategias didácticas y la orientación del docente, contribuirán, además, a desarrollar en el estudiante, las siguientes capacidades de comportamiento, necesarias en el entorno en que llevará a cabo su futuro desempeño laboral:

- ↳ Desarrollar las acciones propias de su desempeño y compromiso organizacional en el marco de los valores y principios sociales fundamentales.
- ↳ Proceder con equidad en todas sus actuaciones dentro y fuera de una organización.
- ↳ Acatar la legislación, normas y reglas que aseguren el mantenimiento de una interacción respetuosa y mutuamente beneficiosa con todos los colaboradores de cualquier organización.

### **Competencias Generales:**

Además de las competencias anteriores, esta asignatura contribuirá al desarrollo de las siguientes competencias generales:

Solución de problemas concretos, capacidad de trabajar en equipo, creatividad e innovación, aprendizaje autónomo, iniciativa y espíritu emprendedor, habilidades para manejar bases de datos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, comprensión de textos en inglés, liderazgo, capacidad de integración de conocimientos, responsabilidad social y ética, contextualización, toma de decisiones responsable, capacidad de participación y diálogo, orientación al logro, capacidad de negociación.

## **6. PRESENTACIÓN DE UNIDADES**

### **1. Desarrollo de personal:**

- 1.1 Desarrollo de personal y desarrollo organizacional
- 1.2 Detección de necesidades de capacitación
- 1.3 Planes de capacitación y desarrollo de personal
- 1.4 Movilidad laboral: enriquecimiento horizontal y enriquecimiento vertical

### **2. Proceso de bienestar laboral:**

- 2.1 Necesidades humanas
- 2.2 Clima Organizacional: elementos, medición y análisis
- 2.3 Mantenimiento y retención de personal
- 2.4 Diseño e Implementación de Programas de Bienestar
- 2.5 Retiro de Personal

### **3. Salud ocupacional:**

- 3.1 Medicina preventiva y del trabajo
- 3.2 Higiene industrial

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| Elaborado:<br>José Alfonso Santibáñez<br>Alvaro Herrera Murgueitio<br>Fecha: Julio de 2007 | Revisado:<br>Comité de Departamento<br>Gestión de Organizaciones<br>Fecha: febrero 4-2008 | Aprobado:<br>Director Departamento<br>Gestión de Organizaciones<br>Fecha: febrero 11 de 2008 | Aprobado:<br>Directora de Carrera<br>Administración de Empresas<br>Fecha: abril 17 de 2008 |
|--|---|--|--|



- 3.3 Seguridad industrial
- 3.4 Comité paritario de salud ocupacional
- 3.5 Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional

#### 4. Relaciones colectivas:

- 4.1 Principios y fuentes de la legislación laboral
- 4.2 Aspectos fundamentales de la legislación laboral colombiana
- 4.3 Sindicatos
- 4.4 Convención colectiva
- 4.5 Conflictos laborales

#### 5. Comportamiento organizacional:

- 5.1 Conceptos básicos, elementos y enfoques
- 5.2 Comportamiento individual
- 5.3 Motivación – Valores
- 5.4 Comportamiento grupal

#### 7. METODOLOGÍA

Para alcanzar los objetivos propuestos y desarrollar la temática planteada, se utiliza la estrategia instruccional de metodologías activas, buscando que el estudiante sea protagonista de su propio aprendizaje y el rol del profesor sea de guía, tutor y orientador de este proceso, para lo cual se apoya en:

- Exposiciones teórico - prácticas por parte del docente facilitador.
- Desarrollo de trabajos de campo, investigaciones y exposiciones en temas relacionados con el comportamiento humano en las organizaciones.
- Realización de talleres de aplicación práctica.
- Realización de un trabajo de investigación donde se evalúe el comportamiento humano en una empresa de la región.

#### 8. SISTEMA DE EVALUACIÓN

| Tipo de evaluación  | Frecuencia | Ponderaciones |             |
|---|------------|---------------|-------------|
|   |            | Vr. unitario  | Vr total    |
| Examen parcial # 1 (individual)   | Uno (1)    | 15%           | 15%         |
| Examen parcial # 2 (individual)   | Uno (1)    | 15%           | 15%         |
| Examen final (individual)   | Uno (1)    | 20%           | 20%         |
| Ejercicio integrador: aplicación de los aprendizajes alcanzados a la realidad de una organización | Uno (1)    | 40%           | 40%         |
| Talleres y participación en clase (individual)  | Diez (10)  | 1%            | 10%         |
| <b>Total</b>  |            |               | <b>100%</b> |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| Elaborado:<br>José Alfonso Santibáñez<br>Alvaro Herrera Murgueitio<br>Fecha: Julio de 2007 | Revisado:<br>Comité de Departamento Gestión de Organizaciones<br>Fecha: febrero 4-2008 | Aprobado:<br>Director Departamento Gestión de Organizaciones<br>Fecha: febrero 11 de 2008 | Aprobado:<br>Directora de Carrera Administración de Empresas<br>Fecha: abril 17 de 2008 |
|--|--|---|---|



## 9. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

CHIAVENATO Idalberto. "Gestión del Talento Humano." Mc Graw Hill. 2002

DAVIS Keith. "Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional." McGraw Hill.

BENÍ S Warren. "Lideres Las cuatro Claves de liderazgo eficaz" Editorial Norma

## 10. WEBGRAFÍA

- [www.gestionhumana.com](http://www.gestionhumana.com)
- [www.shr.ar](http://www.shr.ar)
- [www.elprisma.net](http://www.elprisma.net)
- [www.communities.msn.es/FactorHumano/home.htm](http://www.communities.msn.es/FactorHumano/home.htm)
- [www.factorhumano.wordpress.com](http://www.factorhumano.wordpress.com)

Otra bibliografía informada por el docente durante el desarrollo del curso.

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| Elaborado:<br><br>José Alfonso<br>Santibáñez<br>Alvaro Herrera<br>Murgueitio<br>Fecha: Julio de 2007 | Revisado:<br><br>Comité de<br>Departamento<br>Gestión de<br>Organizaciones<br>Fecha: febrero 4-<br>2008 | Aprobado:<br><br>Director Departamento<br>Gestión de<br>Organizaciones<br>Fecha: febrero 11 de<br>2008 | Aprobado:<br><br>Directora de Carrera<br>Administración de<br>Empresas<br>Fecha: abril 17 de<br>2008 |
|--|---|--|--|