



UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
FACULTAD DE INGENIERIA
SYLLABUS
PROYECTO CURRICULAR:
INGENIERÍA INDUSTRIAL

ESPACIO ACADÉMICO (Asignatura):

GESTIÓN HUMANA

Obligatorio () : Básico () Complementario ()

Electivo (X) : Intrínsecas (X) Extrínsecas ()

CÓDIGO: 183

NÚMERO DE ESTUDIANTES:

NIVEL:

NÚMERO DE CRÉDITOS: 3

TIPO DE CURSO: TEÓRICO x PRÁCTICO TEO-PRAC:

Alternativas metodológicas:

*Clase Magistral (x), Seminario (), Seminario – Taller (x), Taller (), Prácticas (), Proyectos tutoriados (),
Otro: Investigaciones mercado laboral*

I. JUSTIFICACIÓN DEL ESPACIO ACADÉMICO (El Por Qué)

La formación del ingeniero industrial enfatiza el recurso humano como el recurso que aporta el verdadero valor agregado a todas las actividades tanto de manufactura como de servicio. El conocer, desde otro punto de vista la estructura humana y su comportamiento dentro de las organizaciones y en general de su entorno no es una tarea fácil y aún hoy en día, disciplinas como la psicología no terminan de analizar dicho comportamiento ni de encontrar prototipos claros de conductas y desarrollo humano. Tal impredecibilidad hace que sea más necesario tener un mejor conocimiento del ser humano para poder adaptarlo mejor al trabajo colectivo de las organizaciones, permitiendo de esta manera gestionar este recurso, desarrollando su talento, sus competencias técnicas, humanas y sociales, y de contera al ser humano que conforma a la sociedad. Lograr este desarrollo permite no solo a la organización lograr sus objetivos sino servir a la sociedad formando hombres con futuro y compromiso social.

Conocimientos previos

Administración de las organizaciones, economía I, mercadotecnia, Gestión del talento humano

II. PROGRAMACIÓN DEL CONTENIDO (El Qué Enseñar)

1. Diagnóstico Interno del área del talento humano. Organización, entorno y prospectivas
2. Teorías de la estructura humana, psicología y administración.
3. Psicología, papel, teorías de la personalidad, comportamiento del individuo, comportamiento organizacional (Modelos: Mc Gregor, Wrightsman, Winefield, Weber, Cherrington, Fayol, Taylor, Pensamiento contemporáneo).
4. Inteligencia emocional: Evolución, habilidades cognitivas y emocionales, Emociones, autoconciencia, autorregulación, expresión emocional. Aplicación al talento humano.

<ol style="list-style-type: none"> 5. Productividad del talento humano (Modelo e indicadores) 6. Gestión del aprendizaje, el Coaching 7. Cambio Organizacional. Comunicación estratégica y personal. 8. Gestión de la planeación del talento humano. Costos y presupuestos 9. Gestión por competencias. Identificación, tipos, evaluación, desarrollo 10. Responsabilidad social empresarial
OBJETIVO GENERAL
Formar en el ingeniero industrial la capacidad y la competencia necesaria para conocer el factor humano desde el punto de vista de la psicología organizacional para desarrollar talento y gestionar mejor este recurso inagotable e invaluable para la sociedad y las organizaciones empresariales.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<ul style="list-style-type: none"> • Conocer la estructura humana desde el punto de vista de la psicología • Aprender a conocer y reconocer las competencias del individuo • Desarrollar técnicas para el desarrollo del individuo en las organizaciones • Utilizar mecanismos de motivación que permitan que el individuo dentro de las organizaciones alcance altos niveles de productividad • Desarrollar en el ingeniero industrial mentalidad de gestor del talento humano a través del análisis y el entendimiento de la psicología del trabajador. • Desarrollar la competencia de comunicador como herramienta clave para comprender al individuo y desarrollar en él mejor sus competencias y actitudes frente al desarrollo de las actividades laborales.
COMPETENCIAS DE FORMACIÓN:
<p><i>Básicas: Analíticas, interpretativas, comunicativas, proyectivas.</i></p> <p><i>Cognitivas:</i></p> <p><i>Genéricas: Saber hacer, saber ser.</i></p> <p><i>Específicas: comprensión y analíticas</i></p>

PROGRAMA SINTÉTICO:

- Teorías de la estructura humana, psicología y administración
- Diagnóstico interno del área del talento humano.
- Psicología y desarrollo humano
- Clima y cultura organizacional (Instrumentos y mediciones)
- Gestión por competencias(Características, tipos de competencias,, identificación, evaluación.
- Inteligencia emocional: Evolución, habilidades cognitivas y emocionales, Emociones, autoconciencia, autorregulación, expresión emocional. Aplicación al talento humano.
- Productividad del talento humano (Modelo, medición e indicadores)
- Gestión del desempeño (Proceso y sus etapas, Coaching)
- Gestión financiera del talento humano (costos, presupuestos)
- Cambio organizacional, aprendizaje organizacional Comunicación estratégica y personal
- Responsabilidad social empresarial

BIBLIOGRAFÍA

- **Aldao, Zapiola Carlos. La negociación, ediciones Macchi, Argentina, 1992.**
- **Cámara de comercio de Bogotá, Testimonios de gestión humana, , Foro de presidentes, Bogotá, 1999. Guilén Gestoso, Carlos, Guil Bozal, Rocío. Psicología del trabajo para las relaciones laborales, Mac Graw Hill, España, 2001.**
- **Clonniger, Susan. Teorías de la personalidad. Pearson Prentice, tercera edición, 2002.**
- **D'ambra, Maurizio. Las nuevas técnicas de comunicaciones. Editorial del Vecchi. Barcelona (España), 1993.**
- **Daniel. Comunicación estratégica, Management y fundamentos de la Imagen corporativa, Ediciones Macchi, 1993, Argentina.**
- **Dola, L. Simon. La gestión de los recursos humanos, Cómo atraer y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Mac Graw Hill, Madrid, 2007.**
- **Donnelly, Ivancevich, Gibson. Las organizaciones, comportamiento, estructura, procesos, Octava edición, Editorial IRWIN, Madrid (España), 1996.**
- **Furnham, Adrian. Psicología organizacional, Algaomega, 2001, México.**
- **Herman, Roger. Turbulencia, retos y oportunidades en el mundo del trabajo, Mac Graw Hill, Bogotá.**
- **Hoggetts, Richard, Altman Ateven. Comportamiento de las organizaciones, Editorial interamericana, México, 1996.**
- **Ivancevich John, Konopaske Robert, Matteson Michael. Comportamiento organizacional, séptima edición, Mac Graw Hill, México, 2005.**
- **Palací, Francisco; Angúlo Esteban. Psicología organizacional, Prentice Hall, Tercera edición, Madrid, 2004.**
- **Turner, David. Cómo administrar el desarrollo del personal en el trabajo, Editorial panorama, México, 2001.**
- **Revista hombre y trabajo, ACRIP.**

III. ESTRATEGIAS (El Cómo)

Metodología Pedagógica y Didáctica:

Se utilizarán diferentes metodologías de acuerdo con el modelo de aprendizaje requerido en cada tema, algunas serán en forma magistral, otras con prácticas y talleres en clase

Tipo de Curso	Horas			Horas profesor/semana	Horas Estudiante/semana	Total Horas Estudiante/semestre	Créditos
	TD	TC	TA	(TD + TC)	(TD + TC +TA)	X 16 semanas	
	1	1	4	2	6	96	2

Trabajo Presencial Directo (TD): trabajo de aula con plenaria de todos los estudiantes.

Trabajo Mediado Cooperativo (TC): Trabajo de tutoría del docente a pequeños grupos o de forma individual a los estudiantes.

Trabajo Autónomo (TA): Trabajo del estudiante sin presencia del docente, que se puede realizar en distintas instancias: en grupos de trabajo o en forma individual, en casa o en biblioteca, laboratorio, etc.)

IV. RECURSOS (Con Qué?)

Medios y Ayudas:*Personal:**Equipos: Video Beam, Videos, etc.**Trabajo de campo:***VI. EVALUACIÓN (Qué, Cuándo, Cómo?)**

Es importante tener en cuenta las diferencias entre evaluar y calificar. El primero es un proceso cualitativo y el segundo un estado terminal cuantitativo que se obtiene producto de la evaluación. Para la obtención de la información necesaria para los procesos de evaluación se requiere diseñar distintos formatos específicos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

	TIPO DE EVALUACIÓN	FECHA	PORCENTAJE
PRIMERA NOTA	Evaluación escrita	Quinta a sexta semana	20%
SEGUNDA NOTA	Evaluación escrita	Doce a treceava semana	20%
TERCERA NOTA	Talleres, Quices, Controles de lectura	Transcurso del semestre	30%
EXAM. FINAL			30%
ASPECTOS A EVALUAR DEL CURSO.			