

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

AROBADO EN EL CONSEJO DE FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS. ACTA 2016-II-02 DEL 1 DE AGOSTO DE 2016
---

**PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS VERSIÓN 7**

<b>NOMBRE DE LA MATERIA</b>	<b>CONTROL Y MEDICIÓN ORGANIZACIONAL</b>
<b>PROFESOR</b>	<b>Coordinadora Núcleo de Gestión Humana:</b> Angélica María López

**INFORMACION GENERAL**

<b>Código de la materia</b>	1501852
<b>Semestre</b>	IX
<b>Área</b>	Profesional
<b>Horas teóricas semanales</b>	4
<b>Horas teóricas semestrales</b>	64
<b>No. de Créditos</b>	3
<b>Horas de clase por semestre</b>	64
<b>Campo de formación</b>	Profesional
<b>Validable</b>	NO
<b>Habilitable</b>	SI
<b>Clasificable</b>	NO
<b>Requisitos</b>	1501847 Dimensión estratégica de la GH
<b>Correquisitos</b>	NO
<b>Programa a los cuales se ofrece la materia</b>	Administración de Empresas

**INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA**

<b>Propósito del curso:</b>	Desarrollar y fortalecer en los estudiantes la capacidad para evaluar y diagnosticar de manera confiable y validada los diferentes procesos relacionados con el comportamiento de las personas en el trabajo.
<b>Justificación:</b>	Un diagnóstico adecuado de los factores que intervienen en el desempeño de las personas en el trabajo, constituye un insumo central y por tanto fundamental para la toma de decisiones en la organización con relación a los asuntos de las personas. Para ello conviene contar con herramientas que permitan una aproximación confiable y válida a las realidades exploradas. Bien sea que se trata del diseño de un instrumento propio o de juzgar la calidad de instrumentos ofrecidos en el mercado.
<b>Objetivo General:</b>	Desarrollar criterios claros que le permitan al estudiante conocer o juzgar la pertinencia de diferentes instrumentos o métodos de medición utilizados por las áreas gerenciales para diagnosticar o evaluar la efectividad de planes y programas.
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Otorgar claridad conceptual en relación con los conceptos que sustentan la Gestión Humana en las Organizaciones, entre ellos el Desempeño, la Motivación, el Conocimiento, la Habilidad y la Satisfacción.</li> <li>• Revisar la pertinencia de los diagnósticos y los pronósticos en la organización en relación con los asuntos de la gente en el trabajo.</li> </ul>

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar los procedimientos típicos de medición relacionados con los procesos de selección, inducción, formación y capacitación y aquellos orientados a examinar la satisfacción, la motivación, los conocimientos, la habilidad, la cultura organizacional y los riesgos psicosociales. Analizar su pertinencia y establecer criterios de calidad de la medida.</li> <li>• Conocer y explorar los diferentes criterios de calidad psicométrica con que debe contar un instrumento de medida en una organización.</li> <li>• Desarrollar la capacidad para la creación de instrumentos de medida válidos y confiables.</li> <li>• Revisar la pertinencia del uso de indicadores operativos, de logro y estratégicos para el control de la efectividad de los programas desarrollados en relación con los asuntos de la gente en el trabajo.</li> <li>• Establecer criterios que debería contemplar la auditoría en relación con la gestión de los asuntos de la gente en el trabajo.</li> </ul>
<b>Contenido resumido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Desempeño y Productividad</li> <li>○ Criterios de calidad psicométrica</li> <li>○ Diseño de instrumentos psicométricos</li> <li>○ La medición en los procesos de gestión humana</li> <li>○ La medición de fenómenos psicosociales</li> <li>○ El uso de indicadores en la gestión humana.</li> <li>○ Auditoría de los proceso de gestión humana</li> </ul>

**UNIDADES DETALLADAS**

**Unidad No. 1**

<b>Tema(s) a desarrollar</b>	<b>Desempeño y Productividad</b>
<b>Subtemas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Desempeño</li> <li>○ Eficiencia, Eficacia y Productividad</li> <li>○ Determinantes indirectos del Desempeño Sociales, culturales y Demográficos Personalidad Diseño del puesto de trabajo</li> <li>○ Determinantes directos del desempeño Conocimiento Habilidad Motivación</li> <li>○ Evaluación del Desempeño</li> </ul>
<b>No. de semanas que se le dedicarán a esta unidad</b>	6
<b>BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toro, F. (2002). <i>Desempeño y Productividad. Contribuciones de la Psicología Ocupacional</i>. 2ª. Ed. Medellín: Cincel.</li> <li>• Toro, F. (1988). Distinciones conceptuales y prácticas para elaboración de un programa de evaluación del desempeño o de resultados. <i>Revista Interamericana de Psicología Ocupacional</i>. Vol. 7, No. 1.</li> <li>• Lock y Latham. Teoría del Establecimiento de Metas. (Documento que se entregará en clase).</li> <li>• Dimensiones del Puesto de Trabajo (Documento que se entregará en clase).</li> </ul>	

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**Unidad No. 2**

<b>Tema(s) a desarrollar</b>	Criterios de Calidad Psicométrica
<b>Subtemas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Calidad del Item</li> <li>○ Confiabilidad</li> <li>○ Validez</li> </ul>
<b>No. de semanas que se le dedicarán a esta unidad</b>	2
<b>BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunnally, J. C., Bernstein, I. J. (1995). <i>Teoría Psicométrica</i>. 3a. Edición. México: McGraw – Hill.</li> <li>• Toro, F. (2007). <i>Manual para el Diseño de Pruebas Objetivas de Conocimientos. Evaluación de estructuras cognitivas</i>. Medellín. Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional.</li> </ul>	

**Unidad No. 3**

<b>Tema(s) a desarrollar</b>	Diseño de un instrumento
<b>Subtemas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Diseño de reactivos</li> <li>○ Validación</li> <li>○ Análisis de confiabilidad</li> </ul>
<b>No. de semanas que se le dedicarán a esta</b>	1
<b>BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad:</b> Toro, F. (2007). <i>Manual para el Diseño de Pruebas Objetivas de Conocimientos. Evaluación de estructuras cognitivas</i> . Medellín. Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional.	

**Unidad No. 4**

<b>Tema(s) a desarrollar</b>	La medición de procesos de gestión humana
<b>Subtemas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Medición en Selección</li> <li>○ Medición en Inducción</li> <li>○ Medición en Capacitación</li> <li>○ Formación</li> </ul>
<b>No. de semanas que se le dedicarán a esta</b>	2
<b>BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad:</b> Chiavenato, I. (2004). <i>Gestión del Talento Humano: Planeación Estratégica del Talento Humano</i> . Bogotá, Colombia: Editorial McGraw Hill. <a href="http://es.slideshare.net/ezevillalobos/libro-gestiondeltalentohumanochiavenato">http://es.slideshare.net/ezevillalobos/libro-gestiondeltalentohumanochiavenato</a>	

**Unidad No. 5**

<b>Tema(s) a desarrollar</b>	Medición de Fenómenos Psicosociales
<b>Subtemas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Motivación</li> <li>○ Satisfacción</li> <li>○ Conocimiento</li> <li>○ Habilidad</li> <li>○ Cultura Organizacional</li> <li>○ Riesgos Psicosociales</li> <li>○ Clima Organizacional</li> </ul>

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

<b>No. de semanas que se le dedicarán a esta unidad</b>	3
<b>BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Edvinson y Malone. (1999). El Capital Intelectual. Como identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa. Gestión 2000. com</li> <li>• Toro, F. (1998). Distinciones y relaciones entre clima, motivación, satisfacción y cultura organizacional. <i>Revista Interamericana de Psicología Ocupacional Volumen 17, Nº 02.</i></li> <li>• Toro, F. (2002). <i>Desempeño y Productividad. Contribuciones de la Psicología Ocupacional.</i> 2ª. Ed. Medellín: Cincel.</li> </ul>	

**Unidad No. 6**

<b>Tema(s) a desarrollar</b>	El uso de Indicadores en la Gestión Humana
<b>Subtemas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Indicadores operativos</li> <li>○ Indicadores de logro</li> <li>○ Indicadores estratégicos</li> </ul>
<b>No. de semanas que se le dedicarán a esta</b>	1
<b>BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad:</b> Robbins S & Judge T. (2009). Comportamiento Organizacional. Pearson Educación. México <a href="http://es.slideshare.net/ezevillalobos/libro-gestiondeltalentohumanochiavenato">http://es.slideshare.net/ezevillalobos/libro-gestiondeltalentohumanochiavenato</a>	

**Unidad No. 7**

<b>Tema(s) a desarrollar</b>	Auditoría de los proceso de gestión humana
<b>Subtemas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○Objetivos de la auditoría</li> <li>○La Auditoría como facilitador y verificador de la calidad de los procesos de gestión de los asuntos de la gente en el trabajo</li> </ul>
<b>No. de semanas que se le dedicarán a esta unidad</b>	1
<b>BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad:</b> <a href="http://es.slideshare.net/ezevillalobos/libro-gestiondeltalentohumanochiavenato">http://es.slideshare.net/ezevillalobos/libro-gestiondeltalentohumanochiavenato</a>	

**METODOLOGÍA a seguir en el desarrollo del curso:** Lectura de documentos, discusión en grupos, análisis de casos, exposición por parte del profesor y ejercicios prácticos.

EVALUACIÓN		
Actividad	Porcentaje	Fecha (día, mes, año)
Examen Parcial	25%	
Diseño de un instrumento de Medida	25%	
Análisis de Caso	25%	
Seguimiento	25%	

<b>Actividades de asistencia obligatoria</b>
Exámenes
Talleres en clase