

UNIVERSIDAD DEL SAGRADO CORAZÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PROGRAMA GRADUADO

PRONTUARIO

TÍTULO DEL CURSO : DISEÑO DE MODELOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

CODIFICACIÓN : ARH 770

HORAS/CRÉDITOS : TRES (3) CRÉDITOS, TRES HORAS SEMANALES, UN SEMESTRE

PRERREQUISITO : ARH 650 Y/O ADM 612

DESCRIPCIÓN:

Estudio y análisis de las teorías, técnicas y modelos de desarrollo organizacional y crecimiento profesional como elemento vital en la transformación y evolución de las organizaciones.

JUSTIFICACIÓN:

Los continuos cambios tanto tecnológicos como en el comportamiento de los recursos humanos han creado la necesidad de desarrollar programas y sistemas que permitan adiestrar al factor humano en aquellas competencias que le faciliten adaptarse a los nuevos retos. Este curso capacitará al estudiante en el diseño e implantación de programas de adiestramiento efectivos.

OBJETIVOS:

Al finalizar el curso, el estudiante estará capacitado para:

1. Diagnosticar las necesidades de adiestramiento organizacionales
2. Realizar diagnósticos organizacionales
3. Diseñar modelos de adiestramiento efectivo
4. Formular planes de sucesión operacionales y carreras profesionales

CONTENIDO:

- I. Introducción y conceptualización de desarrollo y crecimiento profesional
 - A. Importancia y necesidad de programas efectivos
 - B. Principios y elementos de aprendizaje

- C. Modelos tradicionales
- II. Estrategias y modelos de adiestramientos creativos
 - A. Identificación de necesidades de adiestramientos organizacionales
 - B. Realización de diagnósticos organizacionales
 - C. Nuevas tendencias
- III. Tecnología aplicada a los sistemas de adiestramiento
 - A. Nueva tecnología
 - B. Medios efectivos y metodología aplicada
- IV. Diseño e implantación de modelos efectivos
 - A. Aplicación de las técnicas y desarrollo de sistemas
 - B. Planes de sucesión
 - C. Gerencia de desarrollo de carreras y nuevos retos

**ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS/
ACTIVIDADES:**

El curso se desarrolla dentro de un marco dinámico que le permite al estudiante interactuar continuamente mediante presentaciones de aplicación y conceptos tanto en forma individual como grupal. Se utilizarán otros métodos tales como: tecnología aplicadas, conferencias e invitados especialistas en la disciplina de estudio.

EVALUACIÓN:

| | |
|--|------------|
| Asistencia/Revisión de literatura | 10% |
| Exámenes | 20% |
| Presentaciones orales y escritas | 30% |
| Proyecto final/ Diseño de adiestramientos | <u>40%</u> |
| Total | 100% |

TEXTO:

Nel, Raymond A., Employee Training & Development. McGraw Hill, 1998

RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS:

Internet:

Training Information Source: <http://www.training-info.com>.

Training Forum: <http://www.trainingforum.com>

American Society for Training and Development: <http://www.astd.org>.

Bateman, T. & Snell, S. Management, Building Competitive Advantage. McGraw Hill, New York, 1999.

Burries, D. (1993). Technotrends: How to use technology to go beyond your competition: Harper Business.

Conner, D.R. (1992). Managing at the Speed of Change: Villard.

Covey, S. R. (1989). The 7 Habits of Hinghly Effective People: Powerful lessons in personnel change: Simon and Schuster.

Davis, K. & Nerestrom, J. W. Human Behavior at work. McGraw Hill, New York, 1991.

Keatt, B. The Ultimate Training Workshop Handbook. McGraw Hill, New York 1999.

Handy, C. (1989). The age of unreason: Harvard School Press.

Jick, T.D. (1993). Managing Change: Cases and Concepts: Irwin.

Kennedy, P. (1993). Preparing for the Twenty First Century: Harper Collins.

Senge, P. M. The fifth Discipline. New York, Doubleday, Inc. 1990.

Stoner, J. & Wankekl C. Management. New York, McGraw Hill, 1989

NOVIEMBRE 2000