

UNIVERSIDAD DEL SAGRADO CORAZÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PROGRAMA GRADUADO

PRONTUARIO

TÍTULO DEL CURSO : GERENCIA Y DINÁMICA ORGANIZACIONAL

CODIFICACIÓN : ARH 760

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

PRERREQUISITOS : ADM 612

DESCRIPCIÓN:

Estudio sistemático de los cambios que afectan los estilos de cómo supervisar a los empleados en un ambiente competitivo. Análisis de las transformaciones por las cuales han pasado las organizaciones modernas, donde se considera al Supervisor como un facilitador de procesos, políticas y de gerencia de recursos humanos. Se destaca las cualidades del facilitador en las competencias de orientación, adiestramiento y manejo de situaciones conflictivas.

JUSTIFICACIÓN:

Las transformaciones por las que ha pasado la organización moderna nos han llevado a evaluar el rol desempeñado por el supervisor. Las tendencias socio-económicas le han agregado al gerente la responsabilidad de servir como facilitador activo de su equipo de trabajo. Este curso le permite al estudiante desarrollar las destrezas necesarias para convertirse en un agente de cambio y a la vez determinar cuáles son las competencias para desempeñar un trabajo de excelencia organizacional.

OBJETIVOS:

Al completar el curso, el estudiante estará capacitado para:

1. Valorizar la importancia de la supervisión efectiva.
2. Visualizar al supervisor como un facilitador y agente de cambio proactivo y visionista.
3. Conceptualizar la transformación de supervisor-facilitador en la empresa.
4. Comprender el significado y aplicación de los clientes internos y externos.

5. Analizar las políticas y mecanismos de la evaluación del desempeño.
6. Reconocer la importancia de la consejería y las medidas de acción disciplinarias.

CONTENIDO:

- I. El supervisor como facilitador y agente de cambio
 - A. La nueva definición de gerencia
 - B. Los cambios en la supervisión para el siglo XXI
 - C. El supervisor como facilitador y agente de cambio
 - a. Ventajas
 - b. Desventajas
 - D. Uso de influencias
 1. Patrones de liderazgo
 2. Delegación
 - E. Selección y reclutamiento de empleados
 1. Entrevista de selección y reclutamiento
 2. Problemas de discriminación
 3. Ajuste del empleado seleccionado al equipo de trabajo
 - F. La orientación del cliente interno
 1. Cultura organizacional
 2. Proyección de la organización
 3. Propósito de la organización
 4. Desarrollo de carrera
 5. Políticas, reglas y procedimientos
- II. Evaluación de desempeño
 - A. Objetivos de evaluación
 - B. Mecanismos de evaluación
 - C. Quién evalúa
 - D. Para qué se evalúa
- III. El adiestramiento del cliente interno hacia evaluación de desempeño por niveles

- A. Identificación de necesidades
- B. Proyección de la organización
- C. Resultado de la evaluación del desempeño
- D. Cambios en mercados
- E. Tipos de adiestramientos

IV. Consejería y medidas de acción disciplinarias

- A. Técnicas de consejería y asesoramiento
- B. Reglas para disciplinar
- C. Disciplina preventiva y correctiva
- D. Ética, moral y valores
- E. Aplicación de la disciplina

V. El facilitador y el conflicto

- A. Conflicto organizacional
- B. Conflicto de representación
- I C. Conflicto económico
- D. Conflicto de querrela
- E. Resolución del conflicto organizacional como manera de mantener la excelencia organizacional

TEXTO:

Rue, L.W. & Byars, L. L. Supervisión: Key Link to Productivity, 6th Edition, Irwin/McGraw Hill, 1999.

ESTRATEGIAS DIDÁCTICA/

ACTIVIDADES:

El curso se desarrolla mediante el análisis de casos relacionados con los temas del curso y el diálogo entre estudiante y profesor sobre la problemática de la supervisión, conferenciantes invitados, trabajo en equipo e investigación.

EVALUACIÓN:

Asistencia/Revisión de literatura	10%
Exámenes	30%
Presentaciones orales y escritas	20%
Proyecto Final	40%
Total	100%

RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS:

Internet:

SHRM-HR Magazine: <http://www.shm.org/does/hrmagazine.html>

Labor Law Updates: <http://www.pere-nez/law.html>

Society for Human Resources Management: <http://www.shrm.org/>

Amy, D. (2000). Intranet Tools Forter Teamwork: McGraw-Hill

Boxwell, Robert J, Jr. Benchmarking (1995). Para competir con ventaja. McGraw Hill, S. A.

Buhler, P.L. (1996). Managing in the 90's: McGraw-Hill.

Crosby, Phillip, Bennis Pfeiffer Warren and Company. (1996). The Absolute of Leadership.

Gold, D.S. (1997). Managing Diversity: McGraw-Hill.

Goleman, D. (1999). La Inteligencia Emocional en la Empresa: Ed. B. Argentina, S.A.

Goddard, R.W. (1998). Work Force 2000: Hudson Institute

Guzmán, Milagros (1996). La Supervisión ante nuevos retos, Instituto para la productividad.

Painter, C. (1995). Effective Supervisión for the New Supervisor:

Pinder, Craig. C. (1998). Work Motivation in Organizational Behavior; Prentice Hall.

Plun Kett, W. Richard (1996). Supervision Diversity and teams in The work Place, Eight Edition, Prentice Hall.

Roper Ricks, Betty, Ginn, Mary Lea, Scott Daughte Anne (1995): Scond edition, Contemporary Supervision Managing People and Technology. McGraw Hill, Inc.

Thompson, Leigh (1998). The Mind and Hearth of trhe Negotiator, Prentice Hall.

NOVIEMBRE 2000