



ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN

CARRERA: LICENCIATURA EN TECNOLOGIA DE PRODUCCION

I. IDENTIFICACION

- | | | | |
|------|--------------------------|---|-----------------------------|
| 1. | Código | : | 05T |
| 2. | Horas Semanales de Clase | : | 4 |
| 2.1. | Teóricas | : | 3 |
| 2.2. | Prácticas | : | 1 |
| 3. | Crédito | : | 3 |
| 4. | Pre-Requisito | : | Gestión del Talento Humano. |

II. JUSTIFICACIÓN.

Esta materia busca proporcionar al alumno conceptos, técnicas y herramientas utilizadas para el entrenamiento de personal, así como los métodos de desarrollo de personas, las etapas del cambio organizacional hasta llegar a la evaluación final del desempeño humano dentro de la organización.

III. OBJETIVOS.

Dotar al alumno de las herramientas necesarias para entender y asimilar las variables utilizadas en el manejo de los recursos humanos, y la correcta aplicación de dichas herramientas; para lograr el máximo beneficio mediante la adecuada utilización de los recursos humanos disponibles en la empresa.

IV. CONTENIDOS.

A. UNIDADES PROGRAMATICAS

1. Entrenamiento.
2. Desarrollo de personas y de organizaciones.
3. Desarrollo Organizacional.
4. Evaluación del desempeño humano.

B. DESARROLLO DE LAS UNIDADES PROGRAMATICAS

1. Entrenamiento

- 1.1. Concepto
- 1.2. Definiciones
- 1.3. Procesos de entrenamiento.
 - 1.3.1. Diagnóstico de las necesidades de entrenamiento.
 - 1.3.1.1. Métodos empleados en el inventario de necesidades de entrenamiento.
 - 1.3.1.1.1. Análisis organizacional.
 - 1.3.1.1.2. Análisis de los recursos humanos.
 - 1.3.1.1.3. Análisis de la estructura de cargos.
 - 1.3.1.1.4. Análisis del entrenamiento.
 - 1.3.1.2. Indicadores de necesidades de Entrenamiento.
 - 1.3.2. Diseño del programa de entrenamiento.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIA DE PRODUCCION

PLAN 2009

- 1.3.2.1. Tecnología de entrenamiento.
 - 1.3.2.1.1. Recursos Audiovisuales.
 - 1.3.2.1.2. Teleconferencias.
 - 1.3.2.1.3. Comunicaciones electrónicas.
 - 1.3.2.1.4. Correo electrónico.
 - 1.3.2.1.5 Tecnología Multimedia.
- 1.3.3. Conducción del programa de entrenamiento.
 - 1.3.3.1. Conferencias.
 - 1.3.3.2. Instrucción programada.
 - 1.3.3.3. Aplicación de la teoría del aprendizaje al entrenamiento.
- 1.3.4. Evaluación del programa de entrenamiento.
 - 1.3.4.1. Evaluación de los resultados del entrenamiento.
 - 1.3.4.2 Lo que puede proporcionar un programa de entrenamiento exitoso.
 - 1.3.4.2.1. Internamente.
 - 1.3.4.2.2. Externamente.
 - 1.3.4.3 Teoría de los Resultados
 - 1.3.4.4. Como obtener el máximo beneficio.
 - 1.3.4.5. Educación corporativa.

2. Desarrollo de personas

- 2.1. Concepto.
- 2.2. Ola de reorganizaciones.
- 2.3. Para quién trabajan las personas.
- 2.4. Creatividad e innovación.
- 2.5. Como estimular la creatividad en las organizaciones.
- 2.6. Proceso innovador.
 - 2.6.1. Creación de ideas.
 - 2.6.2. Experimento inicial.
 - 2.6.3. Determinación de la viabilidad.
 - 2.6.4. Aplicación final.
- 2.7. Sugerencias para estimular la creatividad organizacional.
- 2.8. Imposición de barreras a la innovación.
- 2.9. Organizaciones que aprenden.
- 2.10. Cambio organizacional. Proceso.
 - 2.10.1. Descongelamiento.
 - 2.10.2. Cambio.
 - 2.10.3. Recongelamiento.
- 2.11. Desarrollo de personas.
- 2.12. Definición de desarrollo, entrenamiento y educación.
 - 2.12.1. Método de desarrollo de personas
 - 2.12.2. Tipos de métodos de desarrollo de personas.
 - 2.12.2.1. Tutoría.
 - 2.12.2.2. Asesoría a los empleados.
- 2.13. Ampliar conocimiento evita el desempleo.
- 2.14. Desarrollo de carreras.
- 2.15. Programas exitosos de carreras. Etapas.
- 2.16 Programas de aprendices.



3. Desarrollo Organizacional (DO).

- 3.1. Concepto.
- 3.2. Características.
- 3.3. Definiciones de DO.
- 3.4. El proceso de DO.
- 3.5. Técnicas de DO.
 - 3.5.1. Entrenamiento de la sensibilidad.
 - 3.5.2. Análisis transaccional.
 - 3.5.3. Desarrollo de equipos.
 - 3.5.4. Consultoría de procesos.
 - 3.5.5. Reunión de confrontación.
 - 3.5.6. Retroalimentación de datos.
- 3.6. Las aplicaciones del DO.
- 3.7. Limitaciones del DO.
- 3.8. Programa de entrenamiento y desarrollo.

4. Evaluación del desempeño humano.

- 4.1. Concepto.
- 4.2. Definiciones de evaluación de desempeño..
- 4.3. Quién debe evaluar el desempeño.
- 4.4. Métodos tradicionales de evaluación de desempeño.
- 4.5. Evaluación de desempeño mediante escala gráfica.
- 4.6. Evaluación de desempeño por selección forzada.
- 4.7. Evaluación de desempeño mediante investigación de campo.
- 4.8. Evaluación de desempeño mediante incidentes críticos.
- 4.9. Nuevos enfoques en la evaluación de desempeño humano.
- 4.10. Métodos modernos de evaluación de desempeño.
- 4.11. Aplicaciones de la evaluación de desempeño.

V. METODOLOGÍA

- Exposición oral.
- Consulta bibliográfica.

VI. MEDIOS AUXILIARES

- Audiovisuales

VII. EVALUACIÓN:

Las evaluaciones se llevarán a cabo conforme al Reglamento vigente de la Fa.C.E.N.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

BÁSICA

- CHIAVENATO, I. 2002. Gestión del talento humano: el papel de los Recursos humanos. Bogotá, CO: Mc Graw Hill. 475 p.

COMPLEMENTARIA.

- DESSLER, G. 2001. Administración de personal. 6ª. Ed. México, MX: Alsina. 1 Vol.
- REYES P., A. 1998. Administración de personal. México, MX: Limusa. 245 p.