

**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO METROPOLITANO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE GERENCIA**

PRONTUARIO

I. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Curso	: Capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos
Código y Número	: BADM 3950
Créditos	: Tres (3)
Término Académico	:
Profesor	:
Horas de Oficina	:
Teléfono de la Oficina	:
Correo Electrónico	:

II. DESCRIPCIÓN

Aplicación del enfoque sistemático: identificación de necesidades, diseño, implantación y evaluación del programa de capacitación y desarrollo de los recursos humanos alineados a las metas de la organización. Planificación de programas de adiestramiento que permitan motivar, incentivar y desarrollar a nivel profesional y personal. Énfasis en la importancia del desarrollo de competencias que fomenten un comportamiento ético para el logro de un ambiente laboral eficaz y eficiente. Requisito: BADM 3330.
3 créditos

III. OBJETIVOS

Se espera que al finalizar el curso, el estudiante pueda:

1. Explicar la importancia de los programas de capacitación y desarrollo alineados las estrategias organizacionales.
2. Aplicar las etapas del enfoque sistemático de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos.
3. Identificar los diferentes estilos de aprendizaje de los empleados y su importancia para el éxito de un adiestramiento.
4. Decidir entre los diversos métodos de capacitación y desarrollo e integración de la Tecnología como una herramienta en el proceso.

5. Propiciar el comportamiento ético que promueva la tolerancia a la diversidad de los Recursos humanos en el contexto organizacional.
6. Analizar los resultados del programa de capacitación y desarrollo del recurso humano enmarcado en las expectativas organizacionales y la transferencia de conocimiento.

IV. CONTENIDO TEMÁTICO

A. Introducción

1. Definición de conceptos
2. Propósito de la capacitación y desarrollo
3. Alineamiento de la planificación estratégica y la capacitación y desarrollo
 - a. Beneficios de incluir la perspectiva del recurso humano en el desarrollo de la estrategia organizacional

B. Enfoque sistemático del programa de capacitación y desarrollo

1. Análisis de las necesidades
 - a. Definición de competencias
 - b. Propósito del análisis de necesidades
 - i. Unidades de análisis: organizacional, operacional y recursos humanos
 - ii. Descripción de deberes y responsabilidades
 - d. Evaluar la información recopilada en el análisis de necesidades
2. Diseño del programa
 - a. Propósito e importancia de los objetivos del aprendizaje
 - b. Elementos de la estrategia de instrucción: uso de recursos internos o externos a la organización
 - c. Estilos de aprendizaje
 - d. Técnicas de motivación
 - e. Métodos de adiestramiento
 - i. Tradicionales
 - ii. No tradicionales (asistidos por computadora)
 - f. Desarrollo del programa
 - i. Preparación de contenido temático y objetivos
 - ii. Factores para la selección de un adiestrador
 - iii. Aspectos de logística para llevar a cabo la capacitación o desarrollo
3. Implantación del programa
4. Evaluación del programa
 - a. Proceso de evaluación
 - b. Diseño de la evaluación

c. Tipos de evaluaciones: formativa y sumativa

- d. Aspectos a evaluar: reacción, conocimiento, conducta, resultados
- e. Análisis de los resultados
- d. Uso de los resultados

C. Diseño de propuesta para capacitación y desarrollo de empleados

V. ACTIVIDADES

1. Conferencias y discusión.
2. Asignaciones: búsqueda por Internet; cálculos del tiempo, objetivos y costo de ofrecer un adiestramiento, por ejemplo.
3. Visita a centro de capacitación y desarrollo de recursos humanos de una empresa.
4. Proyecto especial en grupo: Desarrollar un adiestramiento sobre áreas claves Organizacionales (orientación a nuevos empleados, diversidad, hostigamiento sexual, entre otras).
5. Películas

VI. EVALUACIÓN

	Puntuación	% de la Nota Final
Examen parcial 1	100	25
Asignaciones	100	25
Proyectos	100	25
Examen Final	100	25
Total	400	100

VII. NOTAS ESPECIALES

A. **Servicios auxiliares o necesidades especiales** - todo estudiante que requiera servicios auxiliares o asistencia especial, deberá solicitar los mismos al inicio del curso o tan pronto como adquiera conocimiento de que los necesita, a través del registro correspondiente en el Centro de Consejería del Recinto.

B. **Honradez, fraude y plagio** - la falta de honradez, el fraude, el plagio y cualquier otro comportamiento inadecuado con relación a la labor académica constituyen infracciones mayores sancionadas por el Reglamento General de Estudiantes. Las infracciones mayores, según dispone el Reglamento General de Estudiantes, pueden tener como consecuencia la suspensión de la Universidad por un tiempo definido mayor de un año o la expulsión permanente de la Universidad, entre otras sanciones.

C. **Uso de dispositivos electrónicos** - se desactivarán los teléfonos celulares y cualquier otro dispositivo electrónico que pudiese interrumpir los procesos de enseñanza y aprendizaje o alterar el ambiente conducente a la excelencia académica. Las situaciones apremiantes serán atendidas, según corresponda. Se prohíbe el manejo de dispositivos electrónicos que permitan acceder, almacenar o enviar datos durante evaluaciones o exámenes.

VIII. RECURSOS EDUCATIVOS

Libro de texto: (texto sugerido y asegurándose de usarse la edición más reciente y actualizada)

Blanchard, P. Nick & Thacker, James W. (2013). *Effective Training: Systems, Strategies and Practices*. (7ma edición) New Jersey: Pearson Education.

IX. BIBLIOGRAFIA

Libros

Biech, E. (2015). *New Supervisor Training*. USA: Association for Talent Development.

Carliner, S. (2015). *Training Design Basics*. 2nd Edition. Virginia: ATD Press.

Silverman, M.; Biech, E. (2015). *Active Training*. 4th Edition. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Revistas

HR Focus

HR Magazine

Industrial and Labor Relations Review

International

Labor Review

Journal of Human Resources

Personnel Journal

Personnel Psychology

Public Personnel Management

Review of Public Personnel Administration

Recursos Audiovisuales

Management Skills (AV DVD 060)

Managing a Diverse Labor Force. (AV VC 1194 Ma)

Recursos Electrónicos:

<http://elprisma.com>

<http://shrm.org>

American Society for Training and Development (ASTD)

www.astd.org (artículos)

www.ge.com

www.gecareers.com

Corporate University Exchange

www.corpu.com

Simulaciones

www.income-outcome.com

www.celemi.com

www.riskybusiness.com

www.capellauniversity.edu

How E-Learning at Capella Works. (course demo)

www.monster.com

Career changers resources

Self Assessment

Academy of

Human Resource Development

www.ahrd.org

Dirección con información sobre adiestramiento y adiestramiento en línea

www.multimediatraining.com

Universidades Corporativas

www.corpu.com

Biblioteca virtual Universidad Interamericana de Puerto Rico

www.cai.inter.edu

Rev. 01/2016