

Universidad de En línea de Río Piedras
Facultad de Administración de Empresas
Departamento de Gerencia
Programa de Bachillerato en Administración de Empresas

PRONTUARIO
Cert. 125, 2023-2024, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Adiestramiento y desarrollo de empleados
CODIFICACIÓN	:	REHU 4437
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	REHU 4405
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
Estudio de las teorías de aprendizaje y estrategias que contribuyen a la creación, implementación y manejo efectivo de programas de adiestramiento y desarrollo de empleados gerenciales y no gerenciales. Énfasis en las técnicas que contribuyen a la obtención de metas individuales y organizacionales que impactan el manejo efectivo del talento, buen desempeño, productividad y satisfacción de los empleados en organizaciones competitivas. Curso presencial, híbrido y en línea.		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
Al concluir el curso, el estudiante podrá: 1. Identificar las teorías de aprendizaje de adultos que contribuyen a la creación, implementación y manejo efectivo de programas de adiestramiento y desarrollo de empleados gerenciales y no gerenciales en diversos contextos empresariales. 2. Discutir la importancia de buscar información para la toma de decisiones acertada en el diseño, implantación y evaluación de programas de adiestramiento y desarrollo en organizaciones pequeñas y medianas y grandes. 3. Identificar los aspectos legales, sociales y éticos que afectan a los programas de adiestramiento y desarrollo de empleados gerenciales y no gerenciales. 4. Desarrollar las destrezas básicas que le permitan reconocer la diversidad en la fuerza laboral en la efectividad de los programas de adiestramiento y desarrollo de los recursos humanos. 5. Evaluar las estrategias, métodos, tipos y recursos que contribuyen a la planificación, diseño, implantación y evaluación de programas de adiestramiento y desarrollo de empleados gerenciales y no gerenciales. 6. Aplicar las estrategias y técnicas que contribuyen a la obtención de metas individuales y organizacionales que afectan el manejo efectivo de talento, buen desempeño, productividad y		

satisfacción de los empleados en organizaciones competitivas.			
7. Aplicar destrezas de trabajo en equipo que le ayuden en el proceso de toma de decisiones gerenciales en contextos empresariales.			
LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL			
Noe, R.A. (2019). <u>Employee Training and Development</u> . (7 th Ed.). Ohio: McGraw Hill. ISBN-13: 978-1260565638			
BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:			
<i>Tema</i>	Distribución del tiempo		
	Presencial	Híbrida	En línea
• Introducción	1.5 horas	1.5 horas (Presenciales)	1.5 horas
• Aprendizaje en adultos	1.5 horas	1.5 horas (Presenciales)	1.5 horas
• Organizaciones comprometidas con el aprendizaje y mejoramiento continuo	1.5 horas	1.5 horas (En línea)	1.5 horas
• Diversidad en la fuerza laboral y efectividad del adiestramiento en contextos empresariales	3 horas	3 horas (Presenciales)	3 horas
• Manejo del conocimiento y talento	3.0 horas	3.0 horas (En línea)	3.0 horas
• Aspectos legales del adiestramiento	1.5 horas	1.5 horas (En línea)	1.5 horas

- Planificación y diseño de programas de adiestramiento - Medición de necesidades - Organizacional – metas y cultura organizacional - Puestos – tareas y responsabilidades - Individuales – conocimientos y destrezas - Medición de desempeño y manejo de talento - Objetivos instruccionales - Ambiente del adiestramiento - Características de los participantes	6 horas	3 horas (Presenciales) 3 horas (En línea)	6 horas
Examen parcial	1.5 horas	1.5 horas (Presenciales)	1.5 horas
- Métodos de adiestramiento - Coaching - Mentoría - Clases - Aprendizaje auto dirigido - Reuniones - Estudios de casos - Juegos - Simulaciones - Juego de Roles - Adiestramientos por computadora - Programas de educación En línea - CD-ROM - Educación a través de la Internet - Tutoriales por computadoras - Sistemas de aprendizaje virtual	6 horas	2 horas (Presenciales) 4 horas (En línea)	6 horas
- Tipos de adiestramientos - Orientaciones de nuevos empleados - Desarrollo de líderes	6 horas	3 horas (Presenciales)	6 horas

○ Desarrollo y cambio organizacional ○ Desarrollo profesional para ejecutivos ○ Desarrollo profesional para gerentes ○ Desarrollo profesional para supervisores ○ Desarrollo de carreras ○ Desarrollo de trabajo en equipo ○ Educación continua ○ Adiestramiento en calidad ○ Adiestramiento sobre el puesto ○ Adiestramiento técnico ○ Programas de aprendizaje ○ Adiestramiento en destrezas tecnológicas ○ Adiestramiento en ventas y mercadeo ○ Adiestramiento en servicio al cliente ○ Adiestramiento en salud y seguridad ocupacional		3 horas (En línea)	
• Examen parcial	1.5 horas	1.5 horas (Presenciales)	1.5 horas
• Recursos ○ Instructores ○ Información o materiales ○ Facilidades físicas ○ Equipo audiovisual	3 horas	3 horas En línea)	3 horas
• Implantación de programas de adiestramiento en empresas pequeñas, medianas y grandes.	3 horas	1.5 horas (Presenciales) 1.5 horas En línea)	3 horas
• Implantación y manejo de adiestramiento en contextos globales	3 horas	3 horas Presenciales)	3 horas
• Evaluación de los programas de adiestramiento ○ Criterios de evaluación	3 horas	1.5 horas (presencial)	3 horas

○ Retroalimentación ○ Avalúo del aprendizaje ○ Resultados en el lugar de trabajo		1.5 horas (En línea)	
Evaluación final • (No incluidas en las 45 horas; examen final se dará en la fecha asignada por el Registrador)			
Total de horas contacto	45 horas	45 horas (23 presenciales = 51% y 22 horas En línea = 49%)	
TÉCNICAS INSTRUCCIONALES:			
Presencial	Híbrido	En línea	
• Conferencias del profesor • Entrevistas • Conferenciantes invitados • Juegos y competencias • Viajes de campo: reales, virtuales o simulados • Aprendizaje en servicio • Dinámicas grupales • Discusión y estrategia “buzz” • Debates presenciales y virtuales	• Videoconferencias • Webinars y módulos instruccionales • Actividades de autoevaluación • Videos Instruccionales • Estrategias de Instrucción de Pares • Aprendizaje cooperativo y colaborativo • Foros virtuales • Experiencias virtuales y presenciales de trabajo en equipo • Dinámicas grupales • Sondeos y encuestas • Creación de wikis para actividades de reflexión	• Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas - Reuniones sincrónicas	
RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:			
Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Moodle)	Institución	Institución	Institución

Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrida	En línea
Exámenes o pruebas cortas.....50%	Exámenes o pruebas cortas.....50%	Exámenes o pruebas cortas.....50%
Ejercicios o proyectos individuales.....20%	Ejercicios o proyectos individuales.....20%	Ejercicios o proyectos individuales.....20%
Ejercicios o proyectos grupales..... 20%	Ejercicios o proyectos grupales..... 20%	Ejercicios o proyectos grupales..... .20%
Asistencia y participación.....10%	Asistencia y participación.....10%	Asistencia y participación en reuniones sincrónicas.....10%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

POLITICA SOBRE EL USO PERMITIDO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN ASIGNACIONES Y EXAMENES

En esta sección se requiere que el profesor seleccione el nivel de uso aceptado de inteligencia artificial según establecido en la CIRCULAR 008, 2024- Lineamientos y guías para la integración y uso de la Inteligencia Artificial (IA) en los proyectos académicos y de investigación del Recinto de Río Piedras.
<https://academicos.uprrp.edu/blog/2025/01/15/circular-8-2024-2025-lineamientos-y-guias-para-la-integracion-y-uso-de-la-inteligencia-artificial-ia-en-los-proyectos-academicos-y-de-investigacion-del-recinto-de-rio-piedras/>

ACOMODO RAZONABLE:

La Universidad de Puerto Rico (UPR) reconoce el derecho que tienen los estudiantes con impedimentos a una educación post secundaria inclusiva, equitativa y comparable. Conforme a su política hacia los estudiantes con impedimentos, fundamentada en la legislación federal y estatal, todo estudiante cualificado con impedimentos, tiene derecho a la igual participación de aquellos servicios, programas y actividades que

están disponibles de naturaleza física, mental o sensorial y que por ello se ha afectado, sustancialmente, una o más actividades principales de la vida como lo es su área de estudios post secundarios, tiene derecho a recibir acomodos o modificaciones razonables. De usted requerir acomodo o modificación razonable en este curso, debe notificarlo al profesor sobre el mismo, sin necesidad de divulgar su condición o diagnóstico. De manera simultánea, debe solicitar a la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) de la unidad o Recinto, en forma expedita, su necesidad de modificación o acomodo razonable.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido, a distancia y en línea deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger y no compartir su contraseña con otras personas.**

Política de Integridad Académica de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras: Certificación Núm. 64 Año Académico 2022-2023 del Senado Académico: La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico (UPRRP) está comprometido con mantener y promover un ambiente intelectual y ético basado en los principios de integridad y rigor académico, confianza, respeto mutuo y diálogo sereno entre las personas de la comunidad universitaria esenciales para el logro de su misión. La integridad implica la firme adherencia a un conjunto de valores éticos fundamentales, tales como la honestidad, el respeto y la responsabilidad. La integridad académica es parte, no solo de la enseñanza y el aprendizaje, sino de las relaciones e interacciones consustanciales al proceso educativo, investigativo y administrativo. Debe permear todos los ámbitos de la vida y la comunidad universitaria. Esta Política de Integridad Académica (de ahora en adelante Política) se sostiene en el quehacer académico compartido entre los integrantes de la comunidad universitaria al promulgar y afianzar estos valores mediante la educación, el diálogo y la prevención. Se enfoca, principalmente, en el ámbito estudiantil en el proceso de enseñanza y aprendizaje y la investigación. Sin embargo, la integridad académica atañe a todos los integrantes de la comunidad universitaria: estudiantes, personal docente y no docente.

<https://senado.uprrp.edu/wp-content/uploads/2023/01/CSA-64-2022-2023.pdf>

NORMATIVA SOBRE DISCRIMEN POR SEXO Y GÉNERO EN MODALIDAD DE VIOLENCIA SEXUAL

«La Universidad de Puerto Rico, como institución de educación superior y centro laboral, protege los derechos y ofrece un ambiente seguro a todas las personas que interactúan en ella, ya sea a estudiantes, empleados, contratistas o visitantes. Por tanto, se promulga la política con el fin de promover un ambiente de respeto a la diversidad y los derechos de los integrantes de la comunidad universitaria, **Cert. 107 (2021-2022) JG, Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discriminación por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico.** Se establece un protocolo para el manejo de situaciones relacionadas con las siguientes conductas prohibidas: discriminación por razón de sexo, género, embarazo,

hostigamiento sexual, violencia sexual, violencia doméstica, violencia en cita y acecho, en adelante, «las conductas prohibidas», en el ambiente de trabajo y estudio.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA:

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, el profesor continuará ofreciendo el curso utilizando la modalidad a distancia o en línea, según establecidas en este prontuario oficial. De acuerdo a la información oficial y las directrices institucionales, el profesor realizará esfuerzos para comunicarse con los estudiantes vía correo electrónico institucional u otros medios alternos disponibles para coordinar la continuidad del ofrecimiento.

If an emergency or an interruption of courses occurs, course offerings will take place with the support of distance learning modalities, as established in the official syllabus. In compliance with official communications and institutional guidelines, the professor will make efforts to communicate with students via institutional email or other available communication outlets to coordinate the continuity of course work.

BIBLIOGRAFÍA

Libros:

Acevedo Colom, A. (2005). Legislación protectora del trabajo comentada. Octava edición. Ramayo Printing: San Juan.

Anthony, W.P., Perrewé, P.L. & Kacmar, K.M. (2009). Human Resource Management: A Strategic Approach. 6th ed. The Dryden Press: Forth Worth

Bell, M. (2012) Diversity in Organizations. South Western: Ohio.

Biech, E. (2017). The Art and Science of Training. ATD Press, Alexandria, VA.

Cain, J. & Jolliff, B. (2010). Teamwork and Team Play. Kendall Hunt Pub: Dubuque, IA.

Carliner, S. (2015). Training Design Basics. ATD Training Basic Series.

Delgado Zayas, R. N (2015). Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho puertorriqueño. Publicaciones Puertorriqueñas Inc.: San Juan, PR.

Dessler, Gary (2017). Human Resources Management. 15th Ed. Boston: Pearson

Gibson, J. L., Payne, S. C., Morgan, W. B., & Allen, J. A. (2018). The Society for Industrial and Organizational Psychology's guidelines for education and training: An executive summary of the 2016/2017 revision. American Psychologist, 73(5), 678–682. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1037/amp0000266>

Gómez, L.R., Balkin, D.B. & Cardy, R.L. (2015). Managing Human Resources, 8th Ed., Pearson Prentice Hall: New Jersey.

Harvard Business Review on Managing People (1999). Harvard Business School Press: Boston.

Hernandez, T. R., Bergman, M. E., & Liu, S.-N. C. (2020). Why is training the only answer? *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 13(2), 147–153. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1017/iop.2020.28>

Holtschlag, C., Masuda, A. D., Reiche, B. S., & Morales, C. (2020). Why do millennials stay in their jobs? The roles of protean career orientation, goal progress and organizational career management. *Journal of Vocational Behavior*, 118. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.jvb.2019.103366>

Ivancevich, J. M. & R. Konopaske (2012). *Human Resources*. McGraw Hill, Ohio.

Lussier, R. and Hendon, J. (2018). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. 3rd edition. Sage Publishing.

Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2016). *Human Resource Management*. Cengage Learning: Boston, MA

Muncherij, Nina, Gopalakrishnan & C., Dhar, Upinder (2009). *Partners in Success: Strategic HR and Entrepreneurship*. Excel Books: New Delhi.

Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. & Wright, P. (2015) *Human Resource Management*. 9th Edition. McGraw Hill:New York.

Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage Through People*. Harvard Business School Press; Boston.

Reed, S. M. & Bogardus, A.M. (2012) *PHR/SPHR Professional in Human Resources Certification, Study Guide*. 4th ed. John Wileys and Sons: Indianapolis.

Snell, S. & Bohlander, W. (2013). *Managing Human Resources*. South Western: Ohio.

Torres, L. (2002). *Estrategias de Intervención para la inclusión*. Universidad de Puerto Rico: San Juan. P.R.

Torres, L. (2002). *Asistencia Tecnológica Derecho de Todos*. Universidad de Puerto Rico: San Juan.

Ulrich, D., Younger, J. Brockbank, W. and Ulrich, M. (2012). *HR From the Outside In: Six Competencies for the Future of HR*. McGraw Hill: Ohio.

Wapshott, R. & Mallett, O. (2015). *Managing Human Resources in Small and Medium-Sized Enterprises: Entrepreneurship and the Employment Relationship*. Routledge.

Referencias electrónicas:

Børing, P. (2017). The relationship between training and innovation activities in enterprises. *International Journal of Training & Development*, 21(2), 113–129. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1111/ijtd.12096>

Choi, Y. J., Lee, C., & Jacobs, R. L. (2015). The hierarchical linear relationship among structured on-the-job training activities, trainee characteristics, trainer characteristics, training environment characteristics, and organizational characteristics of workers in small and medium-sized enterprises. *Human Resource Development International*, 18(5), 499–520. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1080/13678868.2015.1080046>

Conley, Q., Lutz, H. S., & Miller, C. L. (2017). The Flipped Training Model: Six Steps for Getting Employees to Flip Out Over Training. *Performance Improvement*, 56(5), 18–31. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1002/pfi.21692>

Drost, E. A., Frayne, C. A., Lowe, K. B., & Geringer, J. M. (2002). Benchmarking Training and Development Practices: A Multi-Country Comparative Analysis. *Human Resource Management*, 41(1), 67. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1002/hrm.10020>

Earley, P. C. (1987). Intercultural Training for Managers: A Comparison of Documentary and Interpersonal Methods. *Academy of Management Journal*, 30(4), 685–698. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.2307/256155>

Hodge, S., & Harvey, J. (2015). Learning and development expertise: an Australian analysis. *International Journal of Training & Development*, 19(4), 270–286. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1111/ijtd.12062>

Jeske, D., Stamov Roßnagel, C., & Strack, J. (2017). Training older workers: resource-oriented strategies. *International Journal of Training & Development*, 21(2), 167–176. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1111/ijtd.12100>

Pham, D. D. T., & Paillé, P. (2020). Green recruitment and selection: an insight into green patterns. *International Journal of Manpower*, 41(3), 258–272. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1108/IJM-05-2018-0155>

Qu, L. (2022). Research on Flexible Management of Human Resources under the Background of Wireless Communication and Internet of Things. *Wireless Communications & Mobile Computing (Online)*, 2022<https://doi.org/10.1155/2022/6596009>

Wu, X. M., Guo, Z. X., Chu, X. M., & Seungeok, Y. (2023). Designing a demand forecasting model for human resources cloud data centres using fuzzy theory. *Wireless Networks*, 29(8), 3417–3433. <https://doi.org/10.1007/s11276-023-03423-4>

Portales electrónicos:

Leyes Laborales:

- ❖ LexJuris Puerto Rico. Leyes de Puerto Rico, Leyes Laborales, <http://www.lexjuris.com/lexleyes.htm>
- ❖ FindUSLaw. Federal Employment Laws, <http://finduslaw.com/node>
- ❖ Oficina de Asuntos Legislativos, <http://www.oslpr.org/spanish>

Asociaciones Profesionales:

- ❖ Association for Talent Development, <https://www.td.org/>
- ❖ Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos, www.shrm.org
- ❖ Labor Relations Practitioners www.relacioneslaborales.org

Agencias Gubernamentales:

- ❖ Gobierno de Puerto Rico, <http://www.gobierno.pr/gprportal/inicio>
 - ❖ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de PR, <http://www.dtrh.gobierno.pr/>
 - ❖ Departamento del Trabajo de los EE.UU. (D.O.L.), <http://www.dol.gov/>
 - ❖ Comisión de Igual Oportunidad de Oportunidad en el Empleo (E.E.O.C.), <http://www.eeoc.gov/>
- Negociado de Estadísticas del Trabajo de los EE.UU. (B.L.S.), <http://www.bls.gov/>

Portales electrónicos

American Production and Inventory Control Society Magazine

<http://www.apics.org/apics-for-individuals/apics-magazine-home>

(Portal oficial de la organización leader en investigaciones académicas ligadas al campo de operaciones y suministros)

APICS: The Association of Operation Management, Research Papers

www.apics.org/Education/ErfFoundation/Research

APICS: The Performance Advantage

www.apics.org/magazine

Council of Supply Chain Management Professionals

<https://cscmp.org/>

(Portal oficial de la organización que representa a profesionales y académicos de las áreas de operaciones y suministros y logística)

Production and Operation Management Society

<http://www.poms.org>

(Portal Oficial de la organización internacional que representa los intereses de los profesionales del área de producción/operaciones)

Inventory Control Forum

<http://www.cris.com/kthill/sites.htm>

Programación de la producción

www.production-scheduling.com

Project Management Institute, Inc.

www.pmi.org

The Logistics Institute

www.tli.gatech.edu/rserach/casestudies/

Sistema de Bibliotecas

www.biblioteca.uprrp.edu

(bases de datos recomendadas: Proquest, Ebscohost, Biblioteca de Administración de Empresas)

Sistema de Bibliotecas

www.biblioteca.uprrp.edu

(Bases de datos recomendadas: Proquest, Ebscohost, Biblioteca de Administración de Empresas)

Septiembre 2020