

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

**PRONTUARIO**

**I. INFORMACIÓN GENERAL**

**CURSO** : HURS 8085  
**TITULO** : Desarrollo de Recursos Humanos  
**CREDITOS** : 3  
**TRIMESTRE** :  
**REQUISITOS** : HURS 7000  
**PROFESOR** :  
**OFICINA** :  
**E-MAIL** :

**II. DESCRIPCIÓN**

Análisis crítico de los procesos del desarrollo de los recursos humanos identificados en la teoría, la investigación y las experiencias de aprendizaje de los empleados, según desarrollados en la organización.

**III. OBJETIVOS**

1. Justificar el estudio del desarrollo de los recursos humanos desde el punto de vista de su naturaleza, principios y aspectos teóricos.
2. Analizar críticamente el rol de los recursos humanos en una empresa en la economía global.
3. Demostrar dominio de la aplicación de los distintos enfoques y modelos de recursos humanos para mejorar la eficacia directiva y competitividad en las organizaciones.
4. Evaluar la importancia de contar con un sistema de recursos humanos debidamente adiestrado en las organizaciones.

**IV. CONTENIDO TEMATICO**

- I. Introducción al Campo del Desarrollo de los Recursos Humanos.

1. Desarrollo de los Recursos Humanos en el mundo Profesional
2. Introducción de los Recursos Humanos: Modelos y Procesos
3. Historia del Desarrollo de los Recursos Humanos.

## **II. Teoría y Filosofía del Desarrollo de los Recursos Humanos.**

4. El Rol de la teoría y Filosofía del Desarrollo de los Recursos Humanos.
5. Teoría del Desarrollo de los Recursos Humanos.
6. Teorías que han contribuido al Desarrollo de los Recursos Humanos.

## **III. Perspectivas del Desarrollo de los Recursos Humanos**

7. Paradigmas del Desarrollo de los Recursos Humanos.
8. Perspectivas del Desarrollo de los Recursos Humanos: Desempeño.
9. Perspectivas del Desarrollo de los Recursos Humanos: Aprendizaje.

## **IV Desarrollo de la Pericia a través del Adiestramiento y Desarrollo**

10. Resumen del Campo de Adiestramiento y Desarrollo.
11. La Naturaleza de la Pericia.
12. La Practica del Adiestramiento y desarrollo.

## **V. Desarrollo de la Pericia a través del Desarrollo Organizacional**

13. Resumen del Campo del Desarrollo Organizacional.
14. La naturaleza del Proceso de Del Proceso de Cambio Organizacional.
15. Practicas del Desarrollo Organizacional

## **VI. La Implantación del desarrollo de los Recursos Humanos**

16. La estrategia y el Desarrollo de los Recursos Humanos.
17. Proceso de Evaluación del Programa de implantación
18. Desarrollo de Políticos

## **V. ACTIVIDADES**

1. Lecturas de libros, revistas, casos de recursos humanos y INTERNET
2. Estudio de teorías
3. Diálogos profesionales en grupo
4. Investigación bibliográfica
5. Diálogo virtual con presentaciones electrónicas del profesor y los estudiantes.
6. Estudio de vídeos y otros medios tecnológicos similares

## **VI. EVALUACIÓN**

	<b>PUNT.</b>	<b>% Nota Final</b>
1. Examen Parcial	100	25%
2. Examen Final	100	25%
3. Trabajo de investigación, relacionado a las teorías de aprendizaje y prácticas gerenciales necesarias para ser efectivos adiestradores.	100	25%
4. Preparación de Propuesta y Diseño de Adiestramiento.	100	25%
	<hr/>	<hr/>
	<b>400</b>	<b>100%</b>

## VII. NOTAS ESPECIALES

- 1) 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 \_\_\_\_\_.
- 2) 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.
- 3) 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

JON M. WERNER AND RANDY L. DESIMONE (2013), HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT. CENGAGE LEARNING, OHIO, USA

## IX. BIBLIOGRAFIA ACTUAL Y CLASICA

- Bartlett, K.R. (2007) HRD and Organizational Commitment in health and Social Care Organizations. In S. Sambrook and J. Stewart (eds)
- Human Resource Development in the Public Sector: The case of Health and Social Care. Loudom Routledge (112-133).
- Bassi, L.J. and Mc Murrev, D.R. (2008) Toward a human Capital Measurement Methodology: Approach and Validation. Advances in Developing Human Resources. 11 (1).
- Beer, M. and Nohria, N. (ED) (2000) Breaking the code of Change. Harvard Business School, Boston, Mass.
- Bennis, W. (1969) Organization Development: Its Nature, Origins, and Prospects. Addison-Wesley Publisher, Reading, Mass.
- Cascio, W.F. and Boudreau, J.W. (2008) Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives New York, FT. Press.
- Dobbs, R.L. (2006) Development phase of systematic Training: New Technology lends assistance. Advances in Developing Human Resources, 8 (4), 500-513.
- Haneberg, L. (2005) Organizational Development Basics. Alexandria (VA): ASTD Press.
- Morrow, I.J. (2011) Managing the older worker: How to prepare for the New Organizational order. Pwesonnel Psychology, vol. 64, Issue 4, Pages 10531086.