



BOSQUEJO

Título: Evaluación, Capacitación y Desarrollo

Codificación: ADPU 6703

Créditos: Tres (3)

Pre-requisitos: N/A

Descripción del curso

En el curso se introducen los conceptos, teorías y métodos vinculados al desempeño individual del empleado con especial atención a las organizaciones públicas. Se discute la relación entre la evaluación del desempeño, el adiestramiento y el desarrollo, con la productividad del empleado, su motivación y su satisfacción con el trabajo.

Objetivos de aprendizaje

Al finalizar el curso el (la) estudiante podrá:

1. Describir las teorías de mayor relevancia en el comportamiento humano, la motivación y la satisfacción con el trabajo.
2. Explicar el vínculo entre los sistemas de evaluación del desempeño y los programas de capacitación y desarrollo.
3. Describir el alcance del adiestramiento y la retención como áreas esenciales al principio de mérito.
4. Contrastar los métodos de evaluación del desempeño más relevantes.
5. Preparar un diagnóstico de necesidades de capacitación y desarrollo organizacional.
6. Utilizar los métodos y técnicas más apropiados para la programación de actividades de aprendizaje para el personal de la organización.
7. Aplicar los métodos más apropiados para evaluar los programas y actividades de evaluación, adiestramiento y desarrollo.

Bosquejo de contenido y distribución del tiempo

1. Un trasfondo teórico del desempeño

- a. El desempeño desde la perspectiva de la administración pública – gobernanza, valor público, capacidades institucionales y planificación estratégica de los recursos humanos. (3 horas)

- i. Uvalle Berrones, Ricardo (2014).
 - ii. Spano, Alessandro (2009).
 - iii. Rosas Huerta (2008)
 - iv. Kettl (2017)
 - b. El desempeño desde la perspectiva del comportamiento humano en las organizaciones públicas: Teorías de refuerzos (Skinner); de necesidades (Maslow, McClalland y Herzberg) y de Equidad (Adams). Modelo de Campbell y Teoría de Metas (3 horas)
 - i. Shermerhorn, Hunt y Osborn (2004), pág. 101-122
 - ii. Landy & Conte (2016), pág. 375-383
 - c. El adiestramiento, la evaluación y el principio de mérito (1 horas)
 - i. Equidad y justicia
- 2. Los sistemas de evaluación del desempeño, sus características y elementos (15 horas)**
 - a. Características, usos y elementos (Bohlander y Snell, 2013), 347-386 (3 horas)
 - b. Rasgos, logros y competencias (Fredericksen, Witt, Patton y Lovrich (2016), pág. 221-240.
 - c. La selección de competencias. Los 8 Factores de Campbell y las 8 Competencias de Borman
 - d. El proceso de evaluación del desempeño (Bohlander y Snell, 2013)
 - e. Problemas de los sistemas de evaluación (Landy y Conte, 2016), 261-273.
 - f. La evaluación en el gobierno de Puerto Rico (Cordero Nieves, 2010)
 - g. Proyecto 1: Diseño de un instrumento de evaluación
- 3. Adiestramiento, aprendizaje y desempeño: análisis de necesidades, principios de aprendizaje y las organizaciones que aprenden. (15 horas)**
 - a. Los fundamentos (Landy y Conte, 2016, p. 316-330)
 - b. Bohlander y Snell, (2013)
 - i. Análisis de necesidades (pág. 296)
 - ii. Diseño del programa de capacitación (pág. 301)
 - iii. Implantación del programa (pág. 307)
 - iv. Evaluación del programa de capacitación (pág. 323)

- v. Proyecto 2: Diseño de un adiestramiento
4. Gerencia del desempeño: la integración de sistemas, tecnologías y actividades. (3 horas)
 - a. Las recompensas y su vínculo con el desempeño (Nelson, 2015, pág. 165-176); Saunderson, 2015, p. 192-193)
 - b. Los retos de la gerencia del desempeño (Conferencia)
 5. El cambio organizacional, el adiestramiento y el desempeño (2 horas)
 - a. Aprendizaje para toda la vida (Conferencia)

Técnicas Instruccionales

Conferencia y discusión de los temas y las lecturas asignadas. La discusión y el diálogo girarán en torno a casos. El caso expone una situación de gerencia real que describe problemas que requieren un plan de acción. Los casos son trabajados de forma individual y grupal.

Recursos de Aprendizaje e Instalaciones Mínimas

Se utiliza el proyector, se accede a información en línea por vía de la Internet (WiFi) y se colocan lecturas y materiales de la clase en plataformas educativas u otro medio para compartir información.

Biblioteca de Administración Pública, Edif. Carmen Rivera de Alvarado, 2do piso

Centro Académico de Cómputos, Escuela Graduada de Administración Pública, Edif. Carmen Rivera de Alvarado, 3er piso

Centro de Cómputos, Biblioteca de Administración Pública

Los proyectos de investigación que requieran la intervención con sujetos humanos deben ser sometidos al Comité Institucional para la protección de los Seres Humanos en la Investigación (CIPSHI) para su aprobación y/o certificación.

Técnicas de Evaluación

En la evaluación de la labor del estudiante a través del curso, se utilizarán los siguientes criterios:

- Asistencia a clases y calidad de la participación durante la clase 10%
- Examen escrito (Temas 1 y 2) 40%
- Proyecto 1 (entrega en papel y digital) 25%
- Proyecto 2 (entrega en papel y digital) 25%

Total 100%

Acomodo razonable

Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el profesor al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y equipo necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Asuntos para las Personas con impedimento (OAPI) del Decanato de Estudiantes. También, aquellos estudiantes con necesidades especiales que requieren de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el profesor.¹

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 Núm. 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.

Sistema de calificación

A, B, C, D, F

Bibliografía

Bohlander, George, Snell, Scott (2013). *Administración de Recursos Humanos*. México DF: Cengage Learning.

Cordero Nieves, Y. (2010). La evaluación del desempeño en el sector gubernamental. *Revista de Ciencias Sociales*, 22, 8-33.

Entrekin, L., & Scott-Ladd, B. D. (2013). *Human resource management and change: a practising manager's guide*. EbookCentral.

from <http://ebookcentral.proquest.com>

Fredericksen, Elizabeth D., Witt, Stephanie L., Patton, David W., Lovrich, Nicholas (2016). *Human Resource Management: The Public Service Perspective*. New York: Routledge. Ebook Central.

¹ Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos. (Ley 51 del 7 de junio de 1996).

- Giauque, D., Anderfuhren-biget, S., & Varone, F. (2013). HRM Practices, Intrinsic Organizational Performance in the Public Sector. *Public Personnel Management*, 42(2), 123–150. <http://doi.org/10.1177/0091026013487121>
- Kettl, D., Hausser, D., Raadschelders, J., Sanders, R., Soloway, S. (2017). *No Time to Wait: Building a Public Service for the 21st Century*. Washington, DC: National Academy of Public Administration.
- Kirkpatrick, James D., Kayser, Wendy (2016). *Four Levels of Training Evaluation*. Virginia: ATD Press.
- Landy, F.J., & Conte, J.M. (2016). *Work in the 21st Century*. New Jersey: Wiley and Sons.
- Lawler, E.E., Benson, G.S., & McDermott, M. (2012). What Makes Performance Appraisals Effective? *Compensation & Benefits Review*, 44(4), 191–200.
- Nielsen, P.A. (2014). Learning from performance feedback: Performance information, aspiration levels, and managerial priorities. *Public Administration*, 92(1), 142–160.
- Nelson, Bob (2015). You get what you reward: A research-based approach to employee recognition. En Grawitch, M. J., & Ballard, D. W. (Eds.). *The psychologically healthy workplace: building a win-win environment for organizations and employees*. Book Central
- Noe, R.A. (2016). *Employee Training & Development* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Rosas Huerta, A. (2008). Una ruta metodológica para evaluar la capacidad institucional. *Política y Cultura*. 30, 119-134.
- Rummler, Geary A, Brache, Alan P. (2013). *Improving Performance: How to Manage the White Space on the Organization Chart*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Saunderson, Roy (2015). Employee recognition: Perspectives from the field. En Grawitch, M. J., & Ballard, D. W. (Eds.). *The psychologically healthy workplace: building a win-win environment for organizations and employees*. Ebook Central
- Spano, A. (2009). Public Value Creation and Management Control Systems. *International Journal of Public Administration*. 32, 328-348.
- Uvalle Berrones, R. (2014). Gobernanza, transparencia, buen gobierno y gestión pública: facetas del poder contemporáneo. En Moreno Espinosa, R. (Ed.) *Administración pública y gobernanza en la segunda década del siglo XXI*. 57-78. Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México

Yolanda Cordero Nieves, PhD

ycordero.nieves@upr.edu

Horas de oficina: Lunes por acuerdo y Jueves 5-6pm