

**Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Administración de Empresas
Departamento de Gerencia
Programa de BBA**

**PRONTUARIO
Cert. 125, 2023-2024, JG**

TÍTULO DEL CURSO	:	Internado en Gerencia de Recursos Humanos
CODIFICACIÓN	:	REHU 4450
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	12 créditos en cursos de la concentración de Recursos Humanos
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
Experiencia práctica de la teoría y los conceptos aprendidos en el salón de clases que se relacionan con la gerencia efectiva de los recursos humanos en las organizaciones mediante 180 horas de trabajo en un centro asignado. Conlleva asesoramiento y supervisión docente en la incorporación del estudiante al mundo del trabajo. Curso presencial, en línea e híbrido.		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
Al finalizar el curso el estudiante habrá podido: 1. Desarrollar destrezas de relaciones interpersonales, trabajo en equipo y liderazgo necesarias para la gerencia de operaciones y suministros efectiva. 2. Desarrollar destrezas de comunicación empresarial oral y escrita en el contexto empresarial. 3. Discutir sobre la importancia del sentido de responsabilidad profesional y social en el contexto empresarial. Además, los estudiantes podrán: 4. Aplicar efectivamente las teorías, métodos y técnicas relacionadas con la planificación y el manejo efectivo de la empresa durante el desempeño de las tareas asignadas por sus supervisores.		
LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL		

N/A

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO PARA LAS MODALIDADES PRESENCIAL, HIBRÍDA Y EN LÍNEA:

1. El internado es un curso avanzado de la concentración de Recursos Humanos que ofrece la Facultad de Administración de Empresas para dar oportunidad al estudiante de obtener una experiencia práctica en su área de estudio.
2. La experiencia práctica de 180 horas expone al estudiante a la dinámica administrativa del mundo real de trabajo y lo capacita para poder integrar sus estudios al conocimiento directo del quehacer empresarial. Esta experiencia no se puede producir en un curso tradicional.
3. El curso es equivalente a tres créditos y fue diseñado para que el estudiante pueda obtener una experiencia práctica durante el semestre en un centro de trabajo. Cada estudiante establecerá el horario de trabajo con su patrono o supervisor.
4. El supervisor inmediato deberá delegar en el estudiante funciones básicas relacionadas al campo de la gerencia de recursos humanos y también semanalmente deberá remitir al profesor coordinador del curso un informe sobre horas trabajadas y mensualmente un informe del desempeño del estudiante.
5. Entre los documentos requeridos para evaluar el desempeño del estudiante se encuentran:
 - a. Acuerdo del internado
 - b. Informes semanales de horas
 - c. Informes de progreso mensual
 - d. Entrevista final al patrono
 - e. Ensayo reflexivo

TÉCNICAS INSTRUCCIONALES:

Presencial	Híbrido	En línea
• Conferencias del profesor • Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales	• Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas	• 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 (Ej. 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	
Informes de horas trabajadas semanales.....40%	Informes de horas trabajadas semanales.....40%	Informes de horas trabajadas semanales.....40%	
Evaluación del supervisor o patrono.....20%	Evaluación del supervisor o patrono.....20%	Evaluación del supervisor o patrono.....20%	
Evaluación del profesor o coordinador.....20%	Evaluación del profesor o coordinador.....20%	Evaluación del profesor o coordinador.....20%	
Ensayo reflexivo.....15%	Ensayo reflexivo.....15%	Ensayo reflexivo.....15%	
Entrevista al patrono.....5%	Entrevista al patrono.....5%	Entrevista al patrono.....5%	
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%	
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.

POLÍTICA SOBRE EL USO PERMITIDO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN ASIGNACIONES Y EXÁMENES

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/>

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.

BIBLIOGRAFÍA

Abujudeh, S. (2019). The Role of Human Resource Management in Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment. *SEA: Practical Application of Science*, 7(2), 137–145. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=141187787&site=ehost-live>

Acevedo Colom, A. (2005). *Legislación protectora del trabajo comentada*. (8^{va} Ed. Ramayo Printing: San Juan.

Acevedo Colom, Al. & Ramos Ruiz, M.C. (2000). *Legislación social del trabajo comentada*. Puerto Rico: Ramayo Printing.

Allan, B. (2019). *The no-nonsense guide to leadership, management and teamwork*. Facet Publishing. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=5763201>

Amah, O. E., & Oyetunde, K. (2019). Human resources management practice, job satisfaction and affective organisational commitment relationships: The effects of ethnic similarity and difference. *SAJIP: South African Journal of Industrial Psychology*, 45, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1701>

Armstrong, S. and Mitchell, B. (2019). *The Essential HR Handbook, 10th Anniversary Edition: A Quick and Handy Resource for Any Manager or HR Professional*. Canada: Career Press.

Baker, T. (2022). *The future of human resources: Unlocking human potential*. Business Expert Press. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=6992718>

Bell, M. (2016). *Diversity in Organizations*. (3rd Ed.). Ohio: South Western College Pub.

Buckley, M. R., Wheeler, A. R., Baur, J. E., & Halbesleben, J. R. B. (Eds.). (2020). *Research in personnel and human resources management*. Emerald Publishing Limited. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=6261111>

Carell, M.R. & Heavrin, C. (2012) *Labor Relations and Collective Bargaining: Private and Public Sectors*. (10th Ed.). USA: Pearson Prentice Hall.

Cassel, C.M. (2010). *Negotiating a Labor Contract: A Management Handbook*. (4th Ed.) USA: BNA

Coallier, J. (2018). *Employee's Separation Checklist: Employment - Firing & Termination, Legal Forms Binding*. California: CreateSpace Independent Publishing Platform.

Coron, C. (2020). *Quantifying human resources: Uses and analyses*. John Wiley & Sons, Incorporated. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=6154239>

Delgado Zayas, R. N (2015). *Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho puertorriqueño*. Puerto Rico: Publicaciones Puertorriqueñas.

Dessler, Gary (2020). *Human Resources Management*. (16th Ed.) USA: Pearson.

Dixon, N. M. (2019). *The organizational learning cycle: How we can learn collectively*. Taylor & Francis Group. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=3002204>

Dociu, A. M. M. (2018). The Importance of Human Resources in Project Management. *Knowledge Horizons / Orizonturi Ale Cunoasterii*, 10(3), 8–14. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=132823640&site=ehost-live>

Douglas, A., Antony, J., & Eskildsen, J. K. (Eds.). (2022). *Managing human resources for total quality*. Emerald Publishing Limited. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=6960996>

Falcone, P. (2017). *101 Sample Write Ups for documenting Employee Performance Problems: A Guide to Progressive Discipline and Termination*. New York: Amacom.

Georgiadou, A., González-Pérez, M. A., & Olivas-Luján, M. R. (Eds.). (2019). *Diversity within diversity management : Types of diversity in organizations*. Emerald Publishing Limited.
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=5762366>

Gallo, P., Mihalcova, B., Vegsoova, O., Dzurov-Vargova, T., & Busova, N. (2019). Innovative Trends in Human Resources Management: Evidence for the Health Care System. *Marketing & Management of Innovations*, 2, 11–20. <https://doi.org/10.21272/mmi.2019.2-01>

Gómez, L.R., Balkin, D.B. & Cardy, R.L. (2019). *Managing Human Resources*. (9th Ed.). USA: Pearson

Hill, A., & Hill, D. (2021). *Work from anywhere: The essential guide to becoming a world-class hybrid team*. John Wiley & Sons, Incorporated. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=6532359>

Harvard Business Review (2020). *HBR's 10 Must Reads on Managing People 2-Volume Collection*. Boston: Harvard Business Review Press

Harvard Business Review (2017). *HBR Guide to Performance Management* (HBR Guide Series). Boston: Harvard Business Review Press

Heneman, H.G., Judge, T.A. & Kammayer, J.D. (2018). *Staffing Organizations*, (9th Ed.). USA: McGraw Hill Education.

Hernandez-Díaz, A. (2006). *Labor Management Relations in Puerto Rico During the Twentieth Century*. Florida: University Press of Florida.

Hua Liu. (2018). Innovation on Education and Training Mode of Human Resource Management Specialty in Colleges and Universities from the Perspective of Enterprise Simulation. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 18(6), 3812–3818. <https://doi.org/10.12738/estp.2018.6.294>

Industrial organisational psychologists engaging with the new world of work: The unfolding challenge of future-fitness for the 4th industrial revolution. (2021). Knowledge Resources. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=6809037>

Jacobs, R. L. (2019). *Work analysis in the knowledge economy: Documenting what people do in the workplace for human resource development*. Springer International Publishing AG.
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=5631527>

Katz, H.C., Kochan, T.A. and Colvin, A.S. (2017). *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*. (5th Ed.). New York: ILR Press.

Kraev, V. M., & Tikhonov, A. I. (2019). Risk Management in Human Resource Management. *TEM Journal*, 8(4), 1185–1190. <https://doi.org/10.18421/TEM84-11>

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

Majstorović, A., & Cerić, A. (2019). Development of Human Resources Management Model in Construction. *E-Zbonik: Electronic Collection of Papers of the Faculty of Civil Engineering*, 18, 56–64. <https://doi.org/10.1007/s00500-019-03974-9>

Martocchio, J.J. (2017). *Employee Benefits*. (6th Ed.) Boston: Mc Graw Hill.

Martocchio, J.J. (2016) *Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach*. (9th Ed.). New York: Pearson.

Medill, C. (2018). *Introduction to Employee Benefits Law: Policy and Practice* (American Casebook Series; 5th ed.). USA: West Academic Publishing

Milkovich, G.T., Newman, J. & Gehart, B. (2019). *Compensation with Connect Access*. (12th Ed.) New York: McGraw Hill

Mons, A., & Vevere, V. (2020). Behavioral Economics Perspective on Assessment of Recruitment and Selection Practices in Latvia. *Acta Prosperitatis*, 11, 128–139. <https://doi.org/10.37804/1691-6077-2020-11-128-139>

Ozenc, K., & Hagan, M. (2019). *Rituals for work: 50 ways to create engagement, shared purpose, and a culture that can adapt to change*. John Wiley & Sons, Incorporated.
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=5744597>

Rodríguez-Sánchez, J.-L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información Tecnológica*, 31(2), 207–220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>

Rueda, J. (2023). *PHR Study Guide 2023-2024: 6 Practice Tests and PHR Exam Prep* (8th Ed.). USA: Test Prep Books.

Sajjad, M., Riaz, A., Orangzab, Chani, M., & Hussain, R. (2020). Innovations in Human Resources Management: Mediating Role of Intrinsic Motivation. *Marketing & Management of Innovations*, 1, 110–120. <https://doi.org/10.21272/mmi.2020.1-08>

Spina, J. D., & Spina, L. J. (2022). *The new HR: How to beat the competition with a strategically focused human resource team*. Emerald Publishing Limited. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=6931092>

Striebing, C., Müller, J., & Schraudner, M. (Eds.). (2022). *Diversity and discrimination in research organizations*. Emerald Publishing Limited. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=7143733>

Sutherland, L., & Janene-Nelson, K. (2020). *Work together anywhere: A handbook on working remotely - successfully- for individuals, teams, and managers*. John Wiley & Sons, Incorporated.
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=6219877>

Veldsman, T. H. (2019). *Designing fit for purpose organisations: A comprehensive, integrated route map*. Knowledge Resources. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=5842878>

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

Wingard, J., & Farrugia, C. (Eds.). (2021). *The great skills gap: Optimizing talent for the future of work*. Stanford University Press. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=6533667>

Zarazúa Vilchis, J. L. (2019). Administración de recursos humanos vs. Gestión del capital humano. Diferencias, coincidencias y contradicciones. *Gestión y Estrategia*, 56, 37–50.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=142366908&site=ehost-live>

Portales electrónicos:

Generales:

Bibliotecas:

<http://fae.uprrp.edu/bibliotecas.htm>
www.biblioteca.uprrp.edu

(Bases de datos recomendadas: Proquest, Ebscohost, Biblioteca de Administración de Empresas)
Caltech Technology Transfer and Corporate Partnerships-
<http://innovation.caltech.edu/content/entrepreneurship-resources>

Cornerstone: <https://www.cornerstoneondemand.com/entrepreneur-resources-business-starters-and-educators> (compilación comprensiva de recursos sobre empresarismo)

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:

American Compensation Association, <http://www.worldatwork.org/waw/home/html/home.jsp>
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/>

Septiembre 2023