

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	:	Experiencia de Educación Cooperativa en Gerencia de Recursos Humanos															
CODIFICACIÓN	:	REHU 4998															
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	<table><tr><td>Horas semanales</td><td>creditos</td><td>Total de horas</td></tr><tr><td>6-10 horas</td><td>1 cr.</td><td>100 horas</td></tr><tr><td>10-20 horas</td><td>2 crs.</td><td>200 horas</td></tr><tr><td>21-30 horas</td><td>3 crs.</td><td>300 horas</td></tr><tr><td>31-40 horas</td><td>4 crs.</td><td>400 horas</td></tr></table>	Horas semanales	creditos	Total de horas	6-10 horas	1 cr.	100 horas	10-20 horas	2 crs.	200 horas	21-30 horas	3 crs.	300 horas	31-40 horas	4 crs.	400 horas
Horas semanales	creditos	Total de horas															
6-10 horas	1 cr.	100 horas															
10-20 horas	2 crs.	200 horas															
21-30 horas	3 crs.	300 horas															
31-40 horas	4 crs.	400 horas															
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	Haber completado dos años de estudios subgraduados (60 créditos o más) y tener un promedio mínimo de 2.5.															
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:																	
Experiencia práctica en la aplicación de los conocimientos teóricos del campo de recursos humanos en el trabajo preferiblemente a tiempo completo, que sea remunerado y bajo supervisión académica. Curso presencial, híbrido y en línea. El curso será carga completa para el estudiante cuando sea de 4 créditos.																	
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 los conocimientos adquiridos el salón de clases 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:

La Facultad de Administración de Empresas del Recinto de Río Piedras cuenta con un Programa de Educación Cooperativa (Programa COOP) para las distintas concentraciones y programas. La Educación Cooperativa es una forma de integrar el estudio con experiencia práctica desde etapas tempranas en la carrera del estudiante. Ofrece al estudiante la oportunidad de iniciarse en el mundo del trabajo con la ventaja de una supervisión académica que le servirá para obtener mayor beneficio de esa experiencia y para reevaluar sus metas profesionales. La experiencia práctica expone al estudiante a la dinámica gerencial y 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.

En nuestro currículo, ya existe la oportunidad de los internados tradicionales donde el estudiante trabaja a tiempo parcial bajo supervisión académica. El Programa de Educación Cooperativa amplía estos ofrecimientos al permitirle al estudiante integrarse a tiempo completo en una institución, lo cual representa una experiencia significativa de trabajo y de práctica bajo supervisión académica. El estudiante establece una relación más directa con su patrono y éste a su vez se responsabiliza del estudiante como empleado.

El estudiante COOP tiene la oportunidad de desarrollar la capacidad de desempeñarse en un ambiente dinámico de relaciones interpersonales e interdisciplinarias. Una experiencia de trabajo a tiempo completo o parcial con un patrono COOP lo ayuda a madurar tanto académica como emocionalmente. La supervisión por parte del personal docente orientará al estudiante para que pueda establecer una relación entre la teoría del salón de clase y su dimensión práctica y para que revalúe sus metas académicas y profesionales.

El estudiante interesado llena la solicitud preliminar del programa de Educación COOP. Entrega esta solicitud con un resume de una página al Director del Departamento Gerencia. El estudiante será entrevistado por uno de los profesores designado como coordinadores COOP para determinar su ingreso al programa de COOP. El Decanato de Asuntos Académicos de la Facultad de Administración de Empresas a su vez orientará y entrevistará a los patronos interesados en participar en el programa COOP para determinar sus cualificaciones para el mismo. Los profesores coordinadores en colaboración con el Decanato de Asuntos Académicos de la Facultad de Administración de Empresas coordinan entrevistas de los estudiantes con los patronos seleccionados. El patrono hace la selección final de los estudiantes que contratará. Luego de ser seleccionado por un patrono, el estudiante se matriculará en el curso de Experiencias de Educación Cooperativa.

El patrono deberá completar los informes de horas semanales trabajadas junto con el estudiante y evaluar la labor del estudiante. Al final de la experiencia COOP el estudiante deberá someter un trabajo final, con el formato establecido por el Coordinador del Curso. Entre los documentos requeridos se encuentran:

1. Contrato Coop
2. Relevé
3. Acuerdo
4. Informes semanales de horas
5. Informes de progreso mensual
6. Entrevista final al patrono
7. 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%

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: discrimen 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. (8^{va} Ed.. Ramayo Printing: San Juan.

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

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.

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

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

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.

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 (2017). Human Resources Management. (15th Ed.) USA: Pearson

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

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

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.

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.

Lencioni, P.M. (2016). The Ideal Team Player: How to Recognize and Cultivate the Three Essential Virtues. CA: Jossey-Bass.

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

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.

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

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

Mello, J.A. (2018). Strategic Human Resource Management. (5th Ed.). Boston: Cengage.

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

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

Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. & Wright, P. (2018) Human Resource Management. (11th Ed.). New York: McGraw Hill

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

Reed, S. M. (2019) PHR and SPHR Professional in Human Resources Certification Complete Study Guide: 2018 Exams. USA: Wiley

Shilling, D. (2019) Complete Guide to HR and the Law. (2019 Ed.) Netherlands: Wolters Kluwer.

Triana, M. (2017). Managing Diversity in Organizations. (1st Ed.) UK: Routledge.

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

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

Recursos electrónicos:

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>

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>

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>

Fanelli, S., Lanza, G., Enna, C., & Zangrandi, A. (2020). Managerial competences in public organisations: the healthcare professionals' perspective. *BMC Health Services Research*, 20(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05179-5>

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>

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>

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>

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>

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>

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>

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>

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> (compilacion 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/>