

Certificación Núm. 70

Año Académico 2008-2009

Yo, CARMEN I. RAFFUCCI, Secretaria del Senado Académico del Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:



Senado Académico
Secretaría

El Senado Académico en la reunión ordinaria celebrada el 26 de mayo de 2009, consideró el **Punto Núm. 6** (antes Punto Núm. 7): **Preguntas en torno al Informe del Comité de Asuntos Académicos sobre la Propuesta de Revisión Curricular del Bachillerato en Administración de Empresas con concentración en Gerencia de Recursos Humanos de la Facultad de Administración de Empresas**, y acordó de forma unánime:

- Aprobar la propuesta de revisión curricular del Bachillerato en Administración de Empresas con concentración en **Gerencia de Recursos Humanos** de la Facultad de Administración de Empresas.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación bajo el sello de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, a los veintisiete días del mes de mayo del año dos mil nueve.

Carmen I. Raffucci

Carmen I. Raffucci
Secretaria del Senado

rema

Certifico Correcto:

Gladys Escalona de Motta

Gladys Escalona de Motta, Ph.D.
Rectora



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA

**Propuesta de Revisión de la
Concentración de
Gerencia de Recursos Humanos**

Aprobado por el Comité de Currículo de Departamento
6 de octubre de 2008

Aprobado por el Departamento de Gerencia
22 de octubre de 2008

Aprobado por el Comité de Currículo
de la Facultad de Administración de Empresas
28 de enero de 2009

Aprobado por la Facultad de Administración de Empresas
6 de febrero de 2009

Aprobada por el Comité de Asuntos Académicos del Senado Académico
21 de abril de 2009

Aprobado por el Senado Académico
Certificación Núm. 70, 2008-2009
26 de mayo de 2009

Tabla de Contenido

I. Introducción.....	4
Nombre del programa y grado académico a otorgarse.....	5
Descripción del programa.....	5
Tabla 1 Programa de Bachillerato en Administración de Empresas con concentración en gerencia de recursos humanos.....	5
Fecha de Comienzo de la revisión.....	5
II. Acreditación profesional y requerimiento para la práctica profesional.....	6
III. Justificación de los cambios a nivel de programa.....	6
IV. Relación del programa y los cambios propuestos con la misión y la planificación institucional relación con la misión y el Plan de Desarrollo de la Universidad de Puerto Rico y de la unidad.....	14
Tabla 2 Correlación de la Misión del Bachillerato en Administración de Empresas con la Misión del Recinto de Río Piedras.....	16
Tabla 3 Correlación de las Metas del Programa con las Metas de la Visión Universidad 2016.....	17
V. Marco conceptual del programa.....	18
Visión.....	18
Misión.....	18
Metas y Objetivos.....	18
Tabla 4 Pareo de Metas y Objetivos de la Concentración de Gerencia de Recursos Humanos.....	18
Perfil del egresado.....	20
VI. Diseño Curricular.....	22
Tabla 5 Lista de Cursos Requeridos y Electivas Orientadas de la Concentración de Gerencia de Recursos Humanos.....	22
Cambios propuestos al esquema del programa.....	23
Tabla 6 Comparación del Modelo Actual y Propuesto de la Concentración de Gerencia de Recursos Humanos.....	24
Tabla 7 Comparación de Electivas Orientadas del Modelo Actual y Electivas Orientadas de la Concentración de Recursos Humanos.....	25
Tabla 8 Comparación de los Cursos de Concentración de Gerencia de Recursos Humanos Actual y Propuesta.....	28
Tabla 9 Resumen del Componente Curricular.....	30

Tabla 10 Secuencia Curricular	33
Coherencia y Suficiencia Curricular	41
Tabla 11 Coherencia y Suficiencia Curricular	42
Metodologías educativas	58
Plan de Avalúo del Aprendizaje Estudiantil	59
Prontuarios	59
VII. Admisión, Matrícula y Graduación	59
VIII. Facultad	60
Perfil	60
Plan de Reclutamiento y Desarrollo Profesional de la Facultad	61
IX. Administración del Programa	62
X. Recursos de Información	62
XI. Infraestructura para la enseñanza, la investigación y servicio	62
XII. Servicios al Estudiante	63
XIII. Presupuesto	65
XIV. Plan de Avalúo del Aprendizaje Estudiantil y Evaluación de Programas	65
Bibliografía	66
Apéndice	68

CONCENTRACION DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

I. Introducción

La Facultad de Administración de Empresas, antes Colegio de Comercio, se estableció en el Recinto de Río Piedras en 1926 con una matrícula de sesenta estudiantes en un programa nocturno. Desde sus comienzos, ha ofrecido una preparación académica a nivel universitario en varias áreas de la Administración de Empresas. También ofrece un Bachillerato en Administración de Sistemas de Oficina, el cual sustituyó al Bachillerato en Ciencias Secretariales, que inició también en 1926, pero se constituyó como Departamento en el 1933.

En el 1958 comenzó a operar el Centro de Investigaciones Comerciales e Iniciativas Académicas con el fin de promover la investigación y contribuir a la creación del conocimiento en el campo de la administración de empresas. Posteriormente se crearon los programas de Educación Cooperativa, el Programa Enlace, el Programa de Desarrollo de Comercio Internacional y el Programa de Desarrollo Empresarial con el fin de mantener una colaboración más estrecha con el mundo empresarial.

En el año académico 1970 al 1971 la Escuela Graduada de Administración de Empresas (EGAE) inició su ofrecimiento de la Maestría en Administración de Empresas (MAE). Además de la Maestría, la EGAE ofrece el Programa Conjunto de Maestría y Juris Doctor (MAE/JD) con la Escuela de Derecho y el Programa Doctoral (Ph.D.) en Administración de Empresas. Los programas de Maestría y Juris Doctor tienen una orientación hacia la práctica profesional, mientras que el Programa Doctoral está orientado hacia la investigación.

El programa de Bachillerato en Administración de Empresas con concentración en recursos humanos está adscrito al Departamento de Gerencia. El Departamento de Gerencia es una de las diez unidades académicas de la Facultad de Administración de Empresas. La meta principal de esta Unidad es preparar a los futuros gerentes y empresarios de Puerto Rico. Este departamento es responsable del adiestramiento gerencial básico de todos los estudiantes de la Facultad de Administración de Empresas a través del ofrecimiento de ocho cursos medulares a todos los estudiantes del Bachillerato de Administración de Empresas y cinco cursos medulares del Bachillerato en Administración de Sistemas de Oficina. Además, el Departamento de Gerencia es directamente responsable del Programa General y de tres concentraciones: Gerencia de Mercadeo, Gerencia de Recursos Humanos y Gerencia de Operaciones.

Nombre del programa y grado académico a otorgarse

La Facultad de Administración de Empresas ofrecerá el mismo grado que hasta el presente: Bachillerato en Administración de Empresas con Concentración en Gerencia de Recursos Humanos. Esta fase de la revisión curricular trata el componente de la Concentración de Gerencia de Recursos Humanos. Esto incluye únicamente los cursos requisitos y electivos de la dicha concentración.

Descripción del programa

En esta propuesta de revisión curricular, no habrá cambios en el grado a otorgarse, Bachiller en Administración de Empresas (Bachelor in Business Administration). La revisión de la concentración de recursos humanos se integrará a la médula revisada del Bachillerato de Administración de Empresas aprobada por el Senado Académico el 27 de mayo de 2008.

Tabla 1

Programa de Bachillerato en Administración de Empresas y las Concentraciones

Programa	Grados Vigentes	Revisión Curricular
Administración de Empresas	Bachiller en Administración de Empresas Programa General Concentraciones: Mercadotecnia Gerencia de Operaciones Gerencia de Recursos Humanos Contabilidad Economía Finanzas Estadística Sistemas Computadorizados de Información	Bachiller en Administración de Empresas Programa General Concentraciones: Gerencia de Mercadeo Gerencia de Operaciones Gerencia de Recursos Humanos Contabilidad Economía Finanzas Estadística Sistemas Computadorizados de Información

Fecha de comienzo de la revisión

La revisión de la concentración en gerencia de recursos humanos se implantará en el primer semestre del año académico 2009-10.

Duración del programa y tiempo máximo para completar el grado

El programa de Bachillerato en Administración de Empresas con concentración en gerencia de recursos humanos está pensado y diseñado para que un estudiante a tiempo completo pueda obtener el grado en cuatro años. El tiempo máximo para completar el grado será de diez años para los estudiantes diurnos y 12 años para los estudiantes nocturnos. La caducidad de los cursos está regida por las políticas vigentes de la Universidad de Puerto Rico.

II. Acreditación profesional y requerimiento para la práctica profesional

Refiérase a la páginas 6 y 7 del documento de la revisión curricular del componente medular del Bachillerato en Administración de Empresas aprobado por el Senado Académico el 27 de mayo de 2008.

III. Justificación de los cambios a nivel de programa

La revisión propuesta para la concentración de recursos humanos responde a las exigencias de las agencia acreditadoras y a la transformación histórica de dicho campo. Los orígenes de la gerencia de recursos humanos se iniciaron con la aparición de la división del trabajo y la burocratización de las organizaciones durante la revolución industrial. Este periodo se distingue por el establecimiento de grandes fábricas con una gran dependencia en mano de obra barata, quienes a su vez eran adiestrados para operar maquinaria especializada para la producción en masa. Durante este periodo comenzaron a implantarse las ideas propuestas por F. W. Taylor y su concepto de la gerencia científica. A través del estudio de los trabajos, se establecieron nuevas formas de realizar los mismos, incrementando los niveles de productividad y eficiencia de las grandes empresas de la época. Los incentivos económicos se identificaron como los mecanismos más adecuados para motivar al personal a aumentar su producción. Estos estudios, a su vez, tuvieron el propósito de reducir y eliminar la fatiga y aumentar la productividad de los empleados en las fábricas. En ese entonces la intervención del estado en las relaciones entre patronos y empleados era mínima.

El desarrollo de centros industriales, el desarrollo de las organizaciones obreras dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo de los empleados y la creciente intervención del gobierno durante la primera mitad del Siglo 20 conducen a la proliferación de Departamentos de Relaciones Industriales o Departamentos de Personal dentro de las organizaciones. Estos Departamentos servían de enlace entre la gerencia y los empleados y las organizaciones obreras. Su función principal estaba dirigida a aumentar la satisfacción de los empleados de cuello azul u operadores de máquinas. Estos departamentos estaban a cargo de las actividades básicas, tales como el reclutamiento, el

adiestramiento, la nómina, la evaluación de desempeño y el manejo de la disciplina (Noe, Hollenbeck & Gerhart, 1997).

Entre 1930 y 1970 las compañías empezaron a brindar importancia a la participación de empleados en la toma de decisiones, a la satisfacción de las necesidades de éstos en sus áreas de trabajo, a manejar problemas de ausentismo, el cambio de personal y a la organización de trabajadores en uniones obreras. Esto ocurrió como resultado de los estudios sobre motivación y relaciones humanas en el empleo que revelaron, entre otras cosas, el hecho de que el buen trato al empleado aumentaba la productividad de estos en sus respectivos trabajos. Para esa época ya la filosofía gerencial reconocía que los empleados podían contribuir a las metas organizacionales si se les ofrecía la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afecten su trabajo. Los Departamentos de Personal también se vieron obligados a crear políticas y prácticas dirigidas a cumplir con la legislación laboral aprobada durante este periodo, que incluye la aprobación de leyes sobre seguros sociales, salario mínimo, relaciones obrero-patronales y discriminación en el empleo, entre otras (Noe, Hollenbeck & Gerhart, 1997).

El aumento en la competitividad, la globalización de los mercados, la automatización, la aparición de nuevos avances tecnológicos, los cambios demográficos y la intervención del estado a través de una amplia gama de leyes protectoras del trabajo en las décadas subsiguientes llevan a la creación de los Departamentos de Relaciones con los Empleados o Departamentos de Recursos Humanos. Las funciones de dichas unidades se expandieron y asumieron un papel proactivo en la creación e implantación de políticas y prácticas dirigidas a mantener relaciones estables con las uniones obreras, evitar la organización de trabajadores donde no había sindicatos y a aumentar la satisfacción y productividad entre todos los empleados a través de sistemas de evaluación de desempeño y planes de compensación directa e indirecta, entre otros. Este periodo también se distingue por la creciente introducción de sistemas de información para el manejo efectivo de los recursos humanos.

Para la década de los noventa el campo de los recursos humanos tomó un papel preponderante en el desarrollo de las organizaciones. En este sentido, los mismos pasaron a ser parte integral de la gerencia estratégica de las empresas. La gerencia de recursos humanos asumió gran relevancia en todos los niveles en donde se toman decisiones en las empresas. Desde entonces los especialistas de recursos humanos participan en el desarrollo e implantación de las estrategias que a nivel corporativo, gerencial y operacional son indispensables para operar cualquier empresa u organización contemporánea. Es aquí que surge una mayor demanda por profesionales de recursos humanos que posean el conocimiento, las destrezas, las habilidades y las competencias requeridas en todas las áreas funcionales de la

administración de empresas. Estos profesionales son los responsables de contribuir al manejo efectivo de la diversidad y el cambio organizacional continuo en las empresas altamente competitivas (De Cenzo, 1996; Dessler, 1997; Ivancevich, 1995; Noe, Hollenbeck & Gerhart, 1997).

En la actualidad la ventaja competitiva de las empresas exige que las mismas desarrollen e implanten estrategias de gerencia de recursos humanos innovadoras que coloquen a estas en una posición favorable en comparación con otras compañías dentro de la misma industria. En este sentido, uno de los grandes retos de los profesionales de recursos humanos están en desarrollar estrategias de gerencia de recursos humanos que ayuden a los empleados a responder mejor a las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos, así como ofrecer productos y servicios que sean difíciles de copiar o imitar por parte de la competencia (Bernardin, 2007; Gomez et.al., 2007). Por otro lado, otro de los retos significativos de los profesionales de recursos humanos hoy día consiste en ayudar a las compañías identificar y explotar las oportunidades que ofrecen los mercados globales; a tomar ventaja de los avances en la tecnología; a manejar efectivamente el cambio organizacional continuo, así como manejar el talento y la diversidad de la fuerza laboral. También es imprescindible mencionar que un gran reto para los profesionales de recursos humanos es el poder responder efectivamente a las demandas de los mercados; ayudar en la reducción de los costos operacionales y a mejorar la productividad y la calidad en la prestación de bienes y servicios, maximizando la eficiencia y las ganancias (Bohlander & Snell, 2007).

El currículo actual de la concentración de gerencia de recursos humanos enfatiza el desarrollo de competencias en una de las áreas de la gerencia de recursos humanos que responde en parte a la realidad económica del sector privado del pasado. Debido a que este currículo se desarrolló en la década de los años setenta, el mismo presenta un énfasis particular en las relaciones obrero-patronales. Según se desprende de la literatura examinada, en Puerto Rico este periodo se caracterizó por del desarrollo acelerado de una economía de manufactura de mano de obra intensiva, con una tasa alta de empleados organizados en uniones obreras y muchos conflictos obrero-patronales. Bajo este contexto el manejo de las uniones y la negociación colectiva estaba entre las funciones claves de los anteriormente conocidos como administradores de personal, (hoy gerentes de recursos humanos). Dicho escenario comenzó a cambiar durante las décadas subsiguientes, a través del desarrollo de una economía de manufactura de capital intensivo y de servicio con políticas, prácticas y sistemas gerenciales de recursos humanos dirigidos a aumentar la satisfacción de los empleados y evitar de forma indirecta la organización de empleados en uniones obreras en el sector privado (Hernández, 2006).

El currículo propuesto para la concentración de gerencia de recursos humanos responde a la nueva realidad económica del país. Puerto Rico es un país que se caracteriza por ser uno dinámico, enfocado en el mejoramiento continuo y a su vez enriquecido y fortalecido por un ambiente económico influenciado por la globalización y la diversidad de su fuerza laboral. Puesto que el estudiante de la concentración tendrá que tomar la médula del bachillerato de administración de empresas, el currículo propuesto responde a ocho áreas medulares que destaca la agencia acreditadora AACSB. Éstas son las siguientes:

- Ethical and legal responsibilities in organization and society
- Financial theories, analysis, reporting, and markets
- Creation of value through the integrated production and distribution of goods, services and information
- Group and individual dynamics in organizations
- Statistical data analysis and management science as they support decision making processes throughout an organization
- Information technologies as they influence the structure and process of organizations and economics, and as they influence the roles and techniques of management
- Domestic and global economic environments of organizations
- Other management specific knowledge and abilities as identified by the school

Es importante añadir que este currículo se hace tomando en consideración a los grupos de interés que se nutren de nuestros egresados en gerencia de recursos humanos. Ejemplos de los mismos son los siguientes: los patronos del sector público y privado, los programas graduados y la comunidad en general. Estos grupos buscan profesionales capaces de desarrollar políticas, prácticas y sistemas gerenciales que ayuden en el desarrollo y la eficiencia de la fuerza laboral en las organizaciones. Aspectos que a su vez afectan el nivel de eficiencia o competitividad de toda empresa con o sin fines de lucro. Independientemente del tamaño o tipo de organización, las actividades de la gerencia de los recursos humanos persisten a lo ancho y a lo largo de las organizaciones. Más aún, los estudios reflejan que los gerentes de línea en las distintas áreas funcionales de la empresa dedican un 50% de su tiempo a realizar actividades de gerencia de recursos humanos, tales como reclutamiento, evaluación de personal, manejo de problemas disciplinarios y la planificación de los turnos de trabajo (Bernardin, 2007). Esto representa un reto adicional para los profesionales del área toda vez que lo que se intenta lograr es que estos otros gerenciales manejen estas actividades de la forma más adecuada posible.

El diseño del currículo propuesto para la concentración de gerencia de recursos humanos atiende los todos aspectos gerenciales, administrativos y organizacionales descritos. Además, prepara al egresado de administración de empresas para desempeñarse con éxito en un ambiente de trabajo que se distingue por:

- a. Necesidad de innovación
- b. Aumento en la competencia y globalización de la economía
- c. Flexibilidad en repuestas a los cambios en la economía
- d. Demandas legales
- e. Fuerza laboral diversa
- f. Cambios tecnológicos continuos

La revisión de la concentración provee al estudiante una educación integral, donde los egresados puedan demostrar la habilidad para emprender negocios, ejercer liderazgo, formular valores y metas en la vida y a interrelacionarse con personas que están asociadas con la afluencia económica y la productividad (Aydin, et. al., 2005, Stanley 2003).

Una facultad de administración y gestión empresarial que aspire a cumplir cabalmente con su misión debe procurar desarrollar y producir un egresado multifacético en el cual las destrezas técnicas y de interacción social (“hard and soft skills”) converjan en igualdad de importancia en su preparación. Tanto la médula revisada del bachillerato en administración de empresas como la revisión que se propone de la concentración de gerencia de recursos humanos provee al estudiante con las aptitudes de administración y gestión empresarial que están atadas al desarrollo de competencias gerenciales, al análisis de situaciones y al proceso de toma de decisiones. Esta concentración se distingue por su énfasis en las destrezas de interacción social (“soft skills”), que son de gran importancia para el éxito en el mundo empresarial. Estas destrezas son fundamentales en la concentración, ya que la aplicación de las destrezas técnicas en la gerencia de recursos humanos está moldeada por la exposición a las destrezas de interacción social dentro de las organizaciones. Un estudio publicado en el 2006 reveló que existe una relación entre la preparación académica y el éxito durante los primeros años de la carrera profesional, y reflejó que los factores que más influenciaron en el éxito fueron las destrezas interpersonales y las competencias de análisis y comunicación (Woest, 2006).

Es importante destacar que la literatura revisada y utilizada en el diseño de currículos y programas de estudios de las escuelas de negocios es extensa y reciente. En este sentido, la misma data de los pasados cinco años. La mayoría se enfoca y se polariza en el concepto de adquirir y desarrollar las

destrezas no tradicionales, es decir, las destrezas de interacción social (“soft skills”). El énfasis en dichas destrezas también se pudo validar a nivel local a través de un estudio utilizando grupos focales. Dicho estudio fue realizado durante el segundo semestre del año académico 2006-2007 en nuestra Facultad, y donde tuvimos la oportunidad de contar con la participación de profesionales de diversas empresas.

El propósito principal de realizar el estudio utilizando grupos focales fue auscultar las cualidades, las competencias, las habilidades y las destrezas que más valoran los patronos en Puerto Rico. Los profesionales participantes señalaron la necesidad de aplicar en nuestros cursos, de forma integrada, los conocimientos básicos en las siguientes áreas: contabilidad, mercadotecnia, finanzas, proceso y cultura organizacional, gerencia, aspectos legales, estadísticas, ética y tecnología.

Uno de los grupos focales que compartieron información estuvo compuesto por profesionales en el campo de la gerencia de recursos humanos. Estos destacaron tres aspectos claves del currículo que se debe desarrollar: los conocimientos, las destrezas y las actitudes que se esperan de un graduado en gerencia de recursos humanos. A continuación se presenta un resumen de cada uno de dichos aspectos:

Conocimientos generales en administración de empresas importantes para profesionales en gerencia de recursos humanos

- Comunicación empresarial en español e inglés
- Análisis financiero y estadísticas
- Mercadeo
- Ética
- Globalización

Conocimientos especializados importantes para los profesionales en gerencia de recursos humanos

- Leyes laborales locales y federales
- Seguros sociales, compensación directa y beneficios marginales
- Reclutamiento y selección de personal
- Procesos de la organización

Destrezas más importantes para los profesionales de recursos humanos

- Visión estratégica de la gerencia de recursos humanos y de los negocios en general
- Manejo de cambio y diversidad
- Capacidad analítica
- Comunicación efectiva en inglés y español

- Manejo de crisis y solución de conflicto
- Innovación y creatividad
- Liderazgo
- Trabajo en equipo

Actitudes más importantes para los profesionales de recursos humanos

- Positivo
- Proactivo
- Asertivo
- Orientado hacia las metas
- Sentido de responsabilidad
- Iniciativa
- Colaboración
- Integridad
- Autocontrol
- Objetividad

Los profesionales también señalaron la importancia de que los estudiantes de gerencia de recursos humanos estén expuestos a participar de experiencias prácticas en el campo con el propósito de que puedan integrar en la vida real, de manera más efectiva, los conocimientos adquiridos en los cursos. Esto es sustentado por estudios recientes sobre el impacto de las experiencias prácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje. McCarthy y McCarthy (2006) argumentan que el estudio de casos como técnica de enseñanza comprendida en el currículo no compara con la confrontación directa con el fenómeno bajo estudio. La experiencia de un internado profesional integra los estudios académicos con oportunidades de aprendizaje directo. El estudiante, por ende, se enfrenta con situaciones reales donde tendría que tomar decisiones reales para resolver los mismos. Los cursos que fomenten el aprendizaje a través de la experiencia, le ofrecen al estudiante la oportunidad de demostrar sus capacidades de lograr un mayor entendimiento y profundidad sobre el tema, ya que le proveen la oportunidad de practicar las destrezas y reflexionar en cuanto a las conductas, las acciones y las actividades apropiadas que simulen situaciones del mundo real (Jowdy, 2006). Las empresas, de igual manera, están buscando mantenerse con una ventaja competitiva y destacan las áreas donde el recurso humano debe ser preparado y desarrollado. Identifican también las cualidades que buscan al reclutar ese recurso humano que llevará a la compañía al logro de su misión y al éxito.

Por último, los estudiantes de gerencia de recursos humanos también pueden desarrollar destrezas en el área de consultoría gerencial, ya sea para ser parte de una empresa o para crear su propia empresa de consultoría. Los estudios del Outsourcing Institute en Washington reflejan que la industria de consultoría gerencial aumentó de \$60 billones en el 2001 a \$80 billones en el 2002 y reflejó un aumento anual acelerado de aproximadamente 33% (Bates, 2002). Consistente con la tendencia general de transferir trabajos rutinarios o especializados a organizaciones externas (“outsourcing”), la contratación de profesionales de recursos humanos en calidad de consultores externos también ha ido en aumento. Una encuesta realizada por Worldatwork Association en el 2005 demostró que las organizaciones están contratando los servicios de consultoría gerencial en recursos humanos para las áreas de planes de salud, planes de pensiones, nómina, adiestramiento y reclutamiento de empleados. Esta tendencia de “outsourcing” en gerencia de recursos humanos se debe a la necesidad que tienen muchas organizaciones de mejorar la calidad de los servicios de apoyo, aumentar la eficiencia y reducir costos por concepto de mano de obra (Gómez-Mejía et. al., 2007).

Las estadísticas disponibles sobre empleo y ocupaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico reflejan una demanda por gerentes, analistas, ayudantes y especialistas en las áreas de recursos humanos, adiestramiento, desarrollo, nóminas, compensación, beneficios, reclutamiento y colocaciones (DTRHPR, 2005). Además, las tendencias y perspectivas en el mercado laboral de Puerto Rico reflejan un aumento por la demanda de servicios de consultoría gerencial (DTRHPR, 2007). Por otro lado, las estadísticas de empleo y ocupaciones del U.S. Bureau of Labor Statistics también reflejaron que para el 2007 las ocupaciones de mayor demanda en Puerto Rico en el área de gerencia de recursos humanos fueron los gerentes de recursos humanos, compensación, adiestramiento y desarrollo. Los datos también reflejaron demanda por los especialistas en recursos humanos, relaciones laborales, compensación, beneficios, adiestramiento, reclutamiento y colocaciones. Los análisis de dicha agencia federal sobre el mercado de empleo proyectan un aumento en la contratación de profesionales en gerencia de recursos humanos para el 2008, ya sea como empleados regulares o en calidad de consultores. Mas aún, se espera que los pequeños y medianos negocios que no cuentan con Departamentos de Recursos Humanos contraten profesionales en gerencia de recursos humanos para realizar deberes propios del área y otros deberes dado la importancia que ha adquirido la gerencia de recursos humanos para el éxito de las empresas (U.S. DOL, 2008).

IV. Relación del programa y los cambios propuestos con la misión y la planificación institucional – relación con la misión y el Plan de Desarrollo de la Universidad de Puerto Rico y de la unidad

El Bachillerato de Administración de Empresas con concentración en Gerencia de Recursos Humanos está totalmente vinculado con la misión del Departamento de Gerencia y, a su vez, con la de la Facultad de Administración de Empresas del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico.

La misión del Departamento define su propósito y cuenta con una serie de principios que sirven de guía en la planificación y la evaluación académica de la concentración de gerencia de recursos humanos. La misión actual fue aprobada el pasado 30 de agosto de 2006 como parte del nuevo proceso de auto-evaluación de programas académicos a nivel del Recinto. La misión del Departamento, como mencionáramos anteriormente, es cónsona con la misión actual de la Facultad y la del Recinto de Río Piedras. A continuación presentamos la misma:

<p>Misión del Departamento de Gerencia</p> <p>Desarrollar profesionales con valores éticos, destrezas y competencias en las áreas gerenciales y empresariales mediante experiencias de enseñanza-aprendizaje, investigación y aplicación práctica.</p> <p>Nuestras acciones y decisiones estarán fundamentadas en las siguientes creencias:</p> <p>Respeto mutuo Trabajo en equipo Libertad intelectual Excelencia de nuestro trabajo Integridad profesional Innovación y vanguardismo Respeto a la diversidad de opiniones</p>

La Misión del Departamento y la Facultad son congruentes con la misión del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, según la Certificación 67 (1989-90) del Senado Académico. En esta

Certificación se establecen los siguientes postulados para los programas subgraduados como parte de la Misión del Recinto:

1. Propiciar la formación integral de los estudiantes mediante programas de estudio que promuevan: la curiosidad intelectual, la capacidad crítica, el aprendizaje continuo, la comunicación efectiva, el aprecio y el culto de valores éticos y estéticos, la participación en los procesos del Recinto, así como la reflexión y la responsabilidad social.
2. Proveer educación subgraduada de excelencia que ofrezca una visión integral del conocimiento. Éste debe armonizar la educación general y la formación especializada, y desarrollar las capacidades para el estudio independiente y la investigación.
3. Desarrollar la docencia, la investigación y el servicio e integración a la comunidad de acuerdo con la realidad histórico-social de Puerto Rico, en armonía con su ámbito caribeño y latinoamericano, y proyectándose a la comunidad internacional. Se enriquecerá y fortalecerá el acervo de conocimientos pertinentes a la consolidación de la nacionalidad puertorriqueña, su historia, idioma y cultura. También se propiciará el desarrollo y la divulgación del conocimiento a nivel internacional.
4. Desarrollar programas innovadores y pertinentes, de investigación, de servicio a la comunidad y de educación continua, que respondan y contribuyan al quehacer académico y profesional del Recinto. Éstos deben contribuir, además, a la transformación y el progreso continuo de la sociedad puertorriqueña, al análisis y a la formulación de soluciones para los problemas socioeconómicos y políticos del país, y al mejoramiento de la calidad de vida.

La revisión curricular propuesta para el Bachillerato en Administración de Empresas con concentración en gerencia de recursos humanos está fundamentada en los postulados expresados en la Misión del Departamento, la Misión de la Facultad, la Misión del Recinto de Río Piedras, en los principios guías establecidos por la Certificación 46 (2005-2006) del Senado Académico, en el proyecto *Diez para la Década: agenda para la planificación 2006-2016* y en el *Plan Estratégico Visión Universidad 2016*.

Tabla 2

Correlación de la Misión del Departamento de Gerencia y la Misión de la Facultad de Administración de Empresas con la Misión del Recinto de Río Piedras¹

Misión del Recinto	Misión de la Facultad	Misión del Departamento
<p>1. Propiciar la formación integral de los estudiantes mediante programas de estudio que promuevan: la curiosidad intelectual, la capacidad crítica, el aprendizaje continuo, la comunicación efectiva, el aprecio y el culto de valores éticos y estéticos, la participación en los procesos del Recinto, así como la reflexión y la responsabilidad social.</p> <p>2. Proveer educación subgraduada de excelencia que ofrezca una visión integral del conocimiento. Éste debe armonizar la educación general y la formación especializada, y desarrollar las capacidades para el estudio independiente y la investigación.</p> <p>3. Desarrollar la docencia, la investigación y el servicio e integración a la comunidad de acuerdo con la realidad histórico-social de Puerto Rico, en armonía con su ámbito caribeño y latinoamericano, y proyectándose a la comunidad internacional. Se enriquecerá y fortalecerá el acervo de conocimientos pertinentes a la consolidación de la nacionalidad puertorriqueña, su historia, idioma y cultura. También se propiciará el desarrollo y la divulgación del conocimiento a nivel internacional.</p> <p>4. Desarrollar programas innovadores y pertinentes, de investigación, de servicio a la comunidad y de educación continua, que respondan y contribuyan al quehacer académico y profesional del Recinto. Éstos deben contribuir, además, a la transformación y progreso continuo de la sociedad puertorriqueña, al análisis y a la formulación de soluciones para los problemas socioeconómicos y políticos del país, y al mejoramiento de la calidad de vida.</p>	<p>Desarrollar líderes gerenciales, empresariales y académicos, profesionales y éticos, mediante una educación de excelencia e iniciativas de investigación y servicio en el contexto de Puerto Rico y el mundo.</p>	<p>Desarrollar profesionales con valores éticos, destrezas y competencias en las áreas gerenciales y empresariales mediante experiencias de enseñanza-aprendizaje, investigación y aplicación práctica. Nuestras acciones y decisiones estarán fundamentadas en las siguientes creencias: respeto mutuo, trabajo en equipo, libertad intelectual, excelencia en nuestro trabajo, integridad profesional, innovación y vanguardismo y respeto a la diversidad de opiniones.</p>

¹ Correlación con los postulados de la Misión del Recinto relacionados directamente con la educación a nivel subgraduado.

El programa de bachillerato en administración de empresas con concentración en gerencia de recursos humanos tiene las siguientes metas:

1. Desarrollar una conciencia social y de ética que permita analizar situaciones y asistir a las organizaciones en el proceso de toma de decisiones en un marco altamente profesional.
2. Ampliar y desarrollar conocimientos, competencias, destrezas, actitudes y valores para desempeñarse profesionalmente dentro de un ambiente organizacional diverso, altamente complejo, cambiante y regulado.
3. Fomentar el aprendizaje continuo que les permita adaptarse a las complejidades y los cambios constantes del mundo organizacional contemporáneo.
4. Promover el aprendizaje integral e interdisciplinario que les permita ejercer eficazmente sus funciones profesionales, gerenciales y empresariales en contextos locales y globales.

Tabla 3
Correlación de las Metas del Programa con las
Metas de Visión Universidad 2016

El programa propuesto cumple con las siguientes metas del plan Visión Universidad 2016:

Meta 1 - La investigación, creación y erudición, fundamentos del quehacer académico en el Recinto, resultarán en la producción y divulgación de conocimiento, aportarán al crecimiento de las disciplinas, al trabajo interdisciplinario, y contribuirán al desarrollo sostenible de la sociedad puertorriqueña e internacional.

Meta 2 - Los programas académicos y de servicio se caracterizarán por su excelencia, liderazgo, pertinencia y dinamismo, y responderán a los más altos estándares y desarrollos del conocimiento.

Meta 5 - El Recinto se caracterizará por el intercambio y la colaboración con instituciones académicas y profesionales en el escenario mundial, con miras al desarrollo de una perspectiva académica internacional.

Meta 7 - La integración de las tecnologías y los sistemas de información y comunicación caracterizará el desarrollo académico y administrativo del Recinto.

Meta 9 - El Recinto contribuirá al enriquecimiento intelectual, cultural, económico y social de Puerto Rico fortaleciendo sus vínculos de servicio y colaboración con sus egresados y con los diversos sectores de la comunidad.

V. Marco conceptual del programa

Visión de la Facultad

Ser una facultad de administración y gestión empresarial reconocida por su excelencia en la educación e investigación al servicio de Puerto Rico y su entorno en el Caribe y las Américas.

Misión de la Facultad

Desarrollar líderes gerenciales, empresariales y académicos, profesionales y éticos, mediante una educación de excelencia e iniciativas de investigación y servicio en el contexto de Puerto Rico y el mundo.

Misión del Departamento

Desarrollar profesionales con valores éticos, destrezas y competencias en las áreas gerenciales y empresariales mediante experiencias de enseñanza- aprendizaje, investigación y aplicación práctica. Nuestras acciones y decisiones estarán fundamentadas en las siguientes creencias: respeto mutuo, trabajo en equipo, libertad intelectual, excelencia en nuestro trabajo, integridad profesional, innovación y vanguardismo y respeto a la diversidad de opiniones.

Metas y Objetivos del Programa de Bachillerato en Administración de Empresas con Concentración en Gerencia de Recursos Humanos.

Tabla 4

Pareo de Metas y Objetivos de la Concentración de Gerencia de Recursos Humanos

METAS <i>Las metas del Programa de Bachillerato en Administración de Empresas con Concentración en Recursos Humanos son:</i>	OBJETIVOS <i>El Departamento, según su misión y metas de la concentración, persigue:</i>
1. Desarrollar una conciencia social y de ética que permita analizar situaciones y asistir a las organizaciones en el proceso	<ul style="list-style-type: none">Expandir los conocimientos generales de la administración de empresas y los conocimientos especializados de la gerencia

<p>de toma de decisiones en un marco altamente profesional.</p>	<p>de recursos humanos dentro de un marco ético y social. (Objetivo 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demostrar la integración entre las disciplinas, alentar y desarrollar los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para aumentar la capacidad crítica y conceptual que facilite el análisis de situaciones y el proceso de toma de decisiones de recursos humanos. (Objetivo 2) • Mejorar las destrezas del estudiante en cuanto a la toma de decisiones a través del desarrollo e implantación de estrategias y técnicas efectivas de planificación, reclutamiento, selección, adiestramiento, desarrollo, evaluación, motivación, compensación, supervisión, disciplina y seguridad y salud ocupacional de los empleados, entre otras. (Objetivo 10) • Capacitar para asesorar y tomar decisiones sobre la negociación colectiva, administración de convenios colectivos y solución de conflictos entre patronos y organizaciones de empleados. (Objetivo 12)
<p>2. Ampliar y desarrollar conocimientos, competencias, destrezas, actitudes y valores para desempeñarse profesionalmente dentro de un ambiente organizacional diverso, altamente complejo, cambiante y regulado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proveer los conocimientos básicos de la legislación en el ámbito local y federal que regula el campo de la gerencia de los recursos humanos. (Objetivo 4) • Optimizar el uso de los sistemas de información y las tecnologías básicas de administración de empresas y demostrar aquellas que son diseñadas específicamente para la gerencia efectiva de los recursos humanos. (Objetivo 5) • Adiestrar al estudiante en las destrezas que requiere el trabajo en grupo o equipo para inspirar, motivar e incentivar el comportamiento de los miembros que lo componen. (Objetivo 9) • Desarrollar las capacidades, competencias y habilidades para comunicarse correctamente por escrito y verbalmente, en inglés y español, para el manejo efectivo de los recursos humanos. (Objetivo 15)
<p>3. Fomentar el aprendizaje continuo que les permita adaptarse a las complejidades y los cambios constantes del mundo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar con conocimientos y destrezas que faciliten la transformación de los recursos humanos a través de procesos dirigidos a

<p>organizacional contemporáneo.</p>	<p>mejorar la comunicación, manejar la diversidad y a viabilizar el éxito de los individuos dentro de las organizaciones. (Objetivo 7)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar el uso de estrategias que propulsen la productividad y el deseo de mejoramiento profesional y técnico para el logro de los objetivos estratégicos de la organización. (Objetivo 8) • Fomentar el rol de agente conciliador en el manejo efectivo de conflictos entre individuos en la organización y los conflictos de los individuos con la organización. (Objetivo 11) • Fomentar el crecimiento profesional en forma continua, así como el desarrollo, implantación y manejo de estrategias de aprendizaje y crecimiento profesional y personal continuo de los empleados. (Objetivo 14)
<p>4. Promover el aprendizaje integral e interdisciplinario que les permita ejercer eficazmente sus funciones profesionales, gerenciales y empresariales en contextos locales y globales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar el contexto socio-económico, legal, cultural, tecnológico, ecológico y organizacional que afectan la productividad y el bienestar de los recursos humanos. (Objetivo 3) • Proveer estrategias de gerencia de recursos humanos con una visión empresarial integrada. (Objetivo 6) • Integrar el acontecer local y global y su relación con la planificación estratégica de los recursos humanos. (Objetivo 13)

Perfil del Egresado Concentración en Gerencia de Recursos Humanos

El(la) egresado(a) del Bachillerato en Administración de Empresas con Concentración en Gerencia de Recursos Humanos desarrollará una conciencia social y ética, así como los conocimientos, las destrezas y las competencias que le capaciten para desempeñarse profesionalmente dentro de un ambiente organizacional diverso, altamente complejo, cambiante y regulado. El (la) egresado(a) de esta concentración también estará preparado/a para realizar estudios continuos que le permitan adaptarse a las complejidades del mundo organizacional contemporáneo. La preparación integral e interdisciplinaria recibida le permitirá ejercer eficientemente sus funciones profesionales, gerenciales y empresariales en contextos locales, nacionales y globales.

Como resultado de su formación en la Gerencia de los Recursos Humanos, nuestro(a) egresado(a) será capaz de:

1. Demostrar los conocimientos generales de la administración de empresas y los conocimientos especializados en la gerencia de recursos humanos dentro de un marco ético y social.
2. Aplicar los conocimientos interdisciplinarios y las destrezas necesarias para la gerencia efectiva de los recursos humanos, demostrando su capacidad analítica, crítica y conceptual en el proceso de toma de decisiones.
3. Evaluar el contexto socio-económico, legal, cultural, tecnológico, ecológico y organizacional que afectan la productividad y el bienestar de los recursos humanos.
4. Describir y aplicar la legislación en el ámbito local y federal que regula el campo de la gerencia de los recursos humanos.
5. Utilizar los sistemas de información y las tecnologías básicas de administración de empresas y conocer aquellas que son diseñadas específicamente para la gerencia efectiva de los recursos humanos.
6. Adoptar, apoyar y promover estrategias de gerencia de recursos humanos con una visión empresarial integrada.
7. Promover, a través de su comportamiento, acciones, liderato y ejemplo; la transformación de los recursos humanos identificando y facilitando procesos dirigidos a mejorar la comunicación, manejar la diversidad y a viabilizar el éxito de los individuos dentro de las organizaciones.
8. Diseñar y organizar estrategias que impulsen la productividad y el deseo de mejoramiento profesional y técnico para lograr los objetivos estratégicos de la organización.
9. Promover, facilitar y trabajar en equipos o grupos de trabajo, coordinar o monitorear las actividades de estos, promoviendo y aplicando estrategias modernas dirigidas a inspirar, motivar e incentivar el comportamiento de los miembros que lo componen.
10. Ofrecer asesoramiento y participar en la toma de decisiones con el fin de desarrollar e implantar estrategias y técnicas efectivas de planificación, reclutamiento, selección, adiestramiento, desarrollo, evaluación, motivación, compensación, supervisión, disciplina y seguridad y salud ocupacional de los empleados, entre otras.
11. Servir como agente conciliador en el manejo efectivo de conflictos entre individuos en la organización y los conflictos de los individuos con la organización.
12. Asesorar, participar y tomar decisiones sobre la negociación colectiva, administración de convenios colectivos y solución de conflictos entre patronos y organizaciones de empleados.

13. Monitorear y analizar el acontecer local y global y comprender su relación con la planificación estratégica de los recursos humanos.
14. Auto dirigir su crecimiento profesional en forma continua, así como asesorar y asistir a la organización en el desarrollo, implantación y manejo de estrategias de aprendizaje y crecimiento profesional y personal continuo de los empleados.
15. Demostrar sus capacidades, competencias y habilidades para comunicarse correctamente por escrito y verbalmente, en inglés y español, para el manejo efectivo de los recursos humanos.

VI. Diseño Curricular

Cambios propuestos al esquema del programa

Currículo vigente

El currículo vigente consiste de un programa de estudios de cuatro años conducente a un grado de Bachillerato en Administración de Empresas con concentración en Gerencia de Recursos Humanos. Los estudiantes admitidos antes de agosto de 2008 tienen que tomar entre 137 (admitidos antes de agosto de 2007) ó 140 (admitidos en agosto de 2007) créditos. Los créditos se distribuían entre los cursos del componente de la médula (113 ó 116 créditos), los requisitos de concentración (18 créditos) y las electivas libres (6 créditos). Sin embargo, con la revisión de la médula del bachillerato en administración de empresas aprobada el 27 de mayo del 2008, los estudiantes admitidos de agosto de 2008 en adelante tienen que tomar un total de 130 créditos. En esta revisión se redujo el total de créditos del componente medular a 61 créditos, la concentración se mantuvo con 18 créditos y las electivas libres se aumentaron a 9 créditos. Este programa se ofrece en horario diurno y nocturno.

Actualmente, los cursos de la concentración de recursos humanos se distribuyen entre 12 créditos de cuatro cursos requeridos y 6 créditos de electivas orientadas de concentración que están descritos en la Tabla 5.

Tabla 5

**Lista de Cursos Requeridos y Electivas Orientadas de la
Concentración de Gerencia de Recursos Humanos**

Requisitos Actuales de la Concentración en Gerencia de Recursos Humanos (12 créditos)	Electivas Orientadas Actuales en Gerencia de Recursos Humanos (6 créditos)
REHU 4405- Gerencia de Recursos Humanos	REHU 4408 – Conducta Organizacional

<p>REHU 4406- Relaciones Obrero-patronales</p> <p>REHU 4407- Sistemas de Compensación</p> <p>REHU 4409-Relaciones Humanas</p>	<p>REHU 4415 - Negociación Colectiva y Solución de Conflictos</p> <p>REHU 4418 – Psicología Industrial-Organizacional</p> <p>REHU 4419- Legislación y Jurisprudencia Laboral</p> <p>REHU 4435-Gerencia de Recursos Humanos Internacional</p> <p>REHU 4450- Internado en Gerencia de Recursos Humanos</p> <p>REHU 4998 – Experiencia en Educación Cooperativa en Gerencia de Recursos Humanos</p> <p>ADMI 4991- Experiencia de Educación Cooperativa en Comercio Internacional</p> <p>ADMI 4010 – Planificación y Organización de Empresas Nuevas</p> <p>ADMI 4035 - Administración de Empresas Pequeñas</p> <p>ADMI 4045 - Reglamentación Pública del Comercio</p> <p>ADMI 4050 - Principios de Consultoría Gerencial</p> <p>ADMI 4225- Principios de Comercio Internacional</p> <p>GEOP 4316 -Gerencia de Productividad en las Empresas</p> <p>GEOP 4317- Seguridad Industrial</p> <p>MERC 4129 - Mercadeo de Servicios</p>
---	--

Todos los cursos de la concentración son ofrecidos por el Departamento de Gerencia de la Facultad de Administración de Empresas.

Currículo propuesto

La Certificación Núm. 46 (2005 – 2006) del Senado Académico rige la revisión del bachillerato del Recinto de Río Piedras y define tres componentes curriculares: (a) el componente de educación general; (b) el componente de concentración, especialidad o campo de estudio (c) el componente de electivas. La

revisión curricular de la concentración de gerencia de recursos humanos del bachillerato en Administración de Empresas está en concordancia con dicha certificación, los estándares de acreditación de la AACSB, la misión de la Facultad, la misión del Recinto y la Visión Universidad 2016.

El currículo propuesto consiste de un programa de estudios de cuatro años conducente al grado de Bachillerato en Administración de Empresas con concentración en gerencia de recursos humanos (130 créditos). El mismo se ofrecerá en el horario diurno, nocturno y sabatino. Desde el primer año de estudios, las personas que participen en el programa tomarán los cursos profesionales de la Facultad de Administración de Empresas y los cursos del componente general se tomarán a través de los cuatro años de estudio del bachillerato. Los cursos de la concentración los tomarán a partir del segundo año en adelante.

La revisión de la concentración de gerencia de recursos humanos propone cambios, tanto en los cursos requeridos, como en las electivas orientadas de concentración. Esto brindará al estudiante la oportunidad de acogerse a un programa de estudios de carácter profesional, donde desarrollamos gerentes que tengan un conocimiento integral y multidisciplinario en todos los componentes de una empresa con énfasis en la gerencia de recursos humanos.

A continuación se presenta una tabla que compara los componentes del programa actual y los componentes del programa revisado.

Tabla 6
Comparación del Modelo Actual y Propuesto de la
Concentración de Gerencia de Recursos Humanos

Modelo Actual	Créditos	Modelo Propuesto	Créditos
<i>Requisitos de Concentración</i>	12	<i>Requisitos de concentración</i>	12
REHU 4405 Gerencia de Recursos Humanos	3	REHU 4405 Gerencia de Recursos Humanos o REHU 4408 - Conducta Organizacional (el estudiante puede tomar este curso como parte del componente medular) (El curso que el estudiante tome dependerá del que haya tomado en la médula, ya que se requiere que tome ambos cursos)	3
REHU 4406-Relaciones Obrero	3	No será requisito de concentración.	E/O

Patronales		Pasará a ser electiva orientada.	
REHU 4407 - Sistemas de Compensación	3	REHU 4407 - Sistemas de Compensación	3
		REHU 4419 - Legislación y Jurisprudencia Laboral	3
REHU 4409 – Relaciones Humanas	3	No será requisito de concentración. Pasará a ser electiva orientada.	E/O
		REHU 4450 Internado en Recursos Humanos o REHU 4998 Educación Cooperativa en Gerencia de Recursos humanos o ADMI 4010- Creación de Empresas Nuevas o ADMI 4050 - Principios de Consultoría Gerencial (Los cursos que no se tomen como requisito se pueden tomar como electiva orientada)	3
Sub-total	12		12
<i>Electivas orientadas</i>	6	<i>Electivas orientadas</i>	6
Total	18		18

Tabla 7
Comparación de Electivas Orientadas del Modelo Actual y
Electivas Orientadas del Modelo Propuesto

Lista de Electivas Orientadas del Modelo Actual en Gerencia de Recursos Humanos (6 créditos)	Lista de Electivas Orientadas para la Revisión Curricular en Gerencia de Recursos Humanos (6 créditos)
	<i>REHU 4406-Relaciones Obrero-Patronales (Pasa a ser electiva orientada)</i>
	<i>REHU4409 – Relaciones Humanas (Pasa a ser electiva orientada)</i>

REHU 4408 – Conducta Organizacional	<i>(Se convierte en requisito)</i>
REHU 4415 - Negociación Colectiva y Solución de Conflictos	REHU 4415 - Negociación Colectiva y Solución de Conflictos
REHU 4418 – Psicología Industrial-Organizacional	REHU 4418 – Psicología Industrial-Organizacional
REHU 4419- Legislación y Jurisprudencia Laboral	<i>(Se convierte en requisito)</i>
REHU 4435-Gerencia de Recursos Humanos Internacional	REHU 4435-Gerencia de Recursos Humanos Internacional
	<i>REHU 4436 – Reclutamiento y Selección (Curso Nuevo)</i>
	<i>REHU 4437 – Adiestramiento y Desarrollo (Curso Nuevo)</i>
	<i>REHU 5001 – Seminario de Temas Contemporáneos Gerencia de Recursos Humanos (Curso Nuevo)</i>
REHU 4450- Internado en Gerencia de Recursos Humanos	REHU 4450- Internado en Gerencia de Recursos Humanos (Se puede seleccionar como electiva orientada si no lo tomó como curso requisito)
REHU 4998 – Experiencia en Educación Cooperativa en Gerencia de Recursos Humanos	REHU 4998 – Experiencia en Educación Cooperativa en Gerencia de Recursos Humanos (Se puede seleccionar como electiva orientada si no lo tomó como curso requisito)

<p>ADMI 4010 – Planificación y Organización de Empresas Nuevas</p>	<p>ADMI 4010 – Planificación y Organización de Empresas Nuevas (Se puede seleccionar como electiva orientada si no lo tomó como curso requisito)</p>
<p>ADMI 4050 - Principios de Consultoría Gerencial</p>	<p>ADMI 4050 - Principios de Consultoría Gerencial (Se puede seleccionar como electiva orientada si no lo tomó como curso requisito)</p>
<p>ADMI 4991- Experiencia de Educación Cooperativa en Comercio Internacional</p>	<p>ADMI 4991- Experiencia de Educación Cooperativa en Comercio Internacional</p>
<p>ADMI 4035 - Administración de Empresas Pequeñas</p>	<p>ADMI 4035 - Administración de Empresas Pequeñas</p>
<p>ADMI 4045 - Reglamentación Pública del Comercio</p>	<p>ADMI 4045 - Reglamentación Pública del Comercio</p>
<p>ADMI 4225- Principios de Comercio Internacional</p>	<p>ADMI 4225- Principios de Comercio Internacional</p>
<p>GEOP 4316 -Gerencia de Productividad en las Empresas</p>	<p>GEOP 4316 -Gerencia de Productividad en las Empresas</p>
<p>GEOP 4317- Seguridad Industrial</p>	<p>Se elimina de las electivas orientadas</p>
<p>MERC 4129 - Mercadeo de Servicios</p>	<p>GEOP 4318 Control de Calidad (Se añade como electiva orientada para fomentar lo interdisciplinario)</p>
<p>MERC 4129 - Mercadeo de Servicios</p>	<p>MERC 4129 - Mercadeo de Servicios</p>
<p>ECON 4365 – Economía de Recursos Humanos</p>	<p>ECON 4365 – Economía de Recursos Humanos (Se añade como electiva orientada para fomentar</p>

	<p>lo interdisciplinario y transdisciplinario)</p> <p>PSIC 3005 – Psicología General (Se añade como electiva orientada para fomentar lo interdisciplinario y transdisciplinario)</p> <p>RELA 3025 –Historia de los Movimientos Obreros (Se añade como electiva orientada para fomentar lo interdisciplinario y transdisciplinario)</p> <p>SOCI 3095 – Sociología del Trabajo (Se añade como electiva orientada para fomentar lo interdisciplinario y transdisciplinario)</p>
--	--

Tabla 8
Comparación de los cursos de la
Concentración en Gerencia de Recursos Humanos Actual y la Propuesta

Cursos de la Concentración en Gerencia de Recursos Humanos				
Programa actual	Créditos	Programa Revisado	Créditos	Justificación y Observaciones
REHU 4405-Gerencia de Recursos Humanos	3	REHU 4405 - Gerencia de Recursos Humanos o REHU 4408 – Conducta organizacional	3	Dependerá de lo que el estudiante haya tomado en la médula, pero deberá tener ambos cursos si está clasificado en la concentración de gerencia de recursos humanos.
REHU 4406-Relaciones Obrero-patronales	3	Dejará de ser requisito de la concentración y pasa a ser una electiva orientada		Este curso enfatiza las relaciones entre las uniones y los patronos en el sector privado. Dado que la tasa de unionados en el sector privado no sobrepasa el 10%, el

				programa revisado será enfocado en el sector no unionado. El estudiante tendrá la opción de tomar este curso como electiva orientada.
REHU 4407- Sistemas de Compensación	3	REHU 4407- Sistemas de Compensación	3	Se mantiene como requisito por su importancia en la disciplina.
REHU 4409- Relaciones Humanas	3	Dejará de ser requisito de la concentración de Gerencia de Recursos Humanos y pasa a ser una electiva orientada que se revisa en esta propuesta.		Estas destrezas se recogen a través de los cursos requisitos de la médula y de especialidad. El estudiante podrá tomar el curso como electiva para profundizar más en el material.
		REHU 4419 - Legislación y Jurisprudencia Laboral	3	Pasa a ser requisito por la relación de empleo en el sector privado en Puerto Rico está altamente regulado por leyes laborales locales y federales.
		REHU 4450- Internado en Recursos Humanos o REHU 4998- Educación Cooperativa en Gerencia de Recursos Humanos o ADMI 4010 Planificación y Organización de	3	Los profesionales del campo enfatizaron la importancia de la experiencia práctica en el campo mientras los programas de gerencia de recursos humanos acreditados enfatizan el enfoque empresarial. Por otro lado, la función inherente de consultor gerencial interno o externo que tienen los profesionales de gerencia de

		Empresas Nuevas o ADMI 4050 - Principios de Consultoría Gerencial (El estudiante deberá elegir uno de los cuatro cursos, podrá tomar los otros cursos como electivas orientadas o libres).		recursos humanos, se le da la opción al estudiante de desarrollarse en esta área. El programa propuesto le dará al estudiante la opción de elegir entre las distintas vertientes.
Electiva Orientada	3	Electiva Orientada	3	
Electiva Orientada	3	Electiva Orientada	3	
Total	18	Total	18	

Tabla 9
Resumen del Componente Curricular

Componente	Currículo Vigente	Currículo propuesto
Educación general	42 (32%)	42 (32%)
Cursos medulares del Bachillerato en Administración de Empresas	61 (47%)	61 (47%)
Concentración en Gerencia de Recursos Humanos	18 (14%)	18 (14%)

Electivas libres	9 (7%)	9 (7%)
Total	130	130

Descripción de cursos de nueva creación en la revisión curricular

El programa propuesto integra tres cursos nuevos como electivas orientadas:

1. REHU 4436 – Reclutamiento y Selección

Prerrequisito: REHU 4405 (Curso Nuevo)

Estudio de los modelos y las estrategias de reclutamiento y selección de candidatos a empleo internos y externos. Énfasis en la planificación e implantación de estrategias efectivas para identificar las necesidades de reclutamiento a corto y a largo plazo y seleccionar los candidatos con las competencias requeridas en organizaciones competitivas.

2. REHU 4437 – Adiestramiento y Desarrollo

Prerrequisito: REHU 4405(Curso Nuevo)

Estudio de las teorías de aprendizaje y las estrategias que contribuyen a la creación, implementación, y evaluación efectiva 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 afectan el manejo efectivo de talento, el buen desempeño, la productividad y la satisfacción de los empleados en organizaciones competitivas.

3. REHU 5001 – Seminario de Temas Contemporáneos Gerencia de Recursos Humanos

Prerrequisitos: REHU4405, REHU 4407 y REHU 4419 (Curso Nuevo)

Estudio de los aspectos o las tendencias contemporáneas que afectan directamente la gerencia efectiva de recursos humanos. Análisis de las nuevas teorías, los métodos y las técnicas relacionadas con el campo en las áreas de la planificación gerencial y estratégica, el análisis de puestos, el reclutamiento, la selección de personal, la evaluación de desempeño, la compensación, el adiestramiento, la disciplina del personal, las relaciones obrero-patronales o la seguridad y salud ocupacional dentro de contextos económicos domésticos y globales.

Cursos no incluidos en el componente de requisitos de la concentración que pasarán a ser electivas orientadas:

REHU 4406- Relaciones Obrero-patronales (pasará a ser electiva orientada)

Prerrequisito: REHU4405

Análisis de la dinámica de las relaciones entre uniones y los patronos en las organizaciones tanto en P.R. como en los EE.UU. desde sus orígenes hasta el presente. Énfasis en las estructuras de las partes involucradas en las relaciones obrero-patronales, así como las estrategias utilizadas por cada una de éstas en el cumplimiento de sus funciones. Introducción a los procesos básicos relacionados con la negociación colectiva, la administración de convenios colectivos y su relación con el sector no unionado.

Curso modificado que pasará a ser electiva orientada de la concentración:

REHU 4409 – Relaciones Humanas

Prerrequisito: Ninguno

Descripción revisada:

Estudio y análisis objetivo de la interacción de las personas a nivel interpersonal, organizacional y grupal. Se analizan los conflictos, los esfuerzos de cooperación, y las relaciones de grupo dentro del escenario de trabajo. Se estudia el comportamiento de los individuos y por qué sus creencias, valores, actitudes causan problemas en las relaciones entre las personas a nivel profesional y personal. Se estudian las relaciones humanas enfatizando el análisis de la conducta humana, el desarrollo de estrategias de prevención y la resolución de problemas conductuales.

Justificación:

Se revisa la descripción del curso de Relaciones Humanas con el fin de actualizar el curso y evitar la repetición y traslapo con temas que se ofrecen en otros cursos de la concentración. Se incluye el prontuario en el Apéndice de esta propuesta.

En resumen, el currículo propuesto se caracteriza por ser uno que responde a las necesidades de la industria en mercados competitivos, atiende las necesidades de una fuerza laboral diversa, provee flexibilidad y permite la integración del conocimiento general y técnico a través de:

- cursos en todas las áreas funcionales de administración de empresas
- cursos medulares de aspectos internacionales y globalización de los mercados

- fortalecimiento en el manejo de las dinámicas de individuos y grupos en las organizaciones y de las destrezas de interacción social (soft skills)
- integración de los aspectos legales que regulan las condiciones mínimas de trabajo y otros aspectos del ámbito laboral
- la integración de experiencia práctica y desarrollo empresarial

Tabla 10
Secuencia Curricular

PRIMER AÑO					
Primer Semestre			Segundo Semestre		
Crs.	Cursos Requeridos	Prerrequisitos/ corequisitos	Crs.	Cursos Requeridos	Prerrequisitos/corequisitos
3	Español Básico I		3	Español Básico II	
3	Inglés Básico I		3	Inglés Básico II	
3	MECU 3031: Métodos Cuantitativos para Administración de Empresas I † (con laboratorio de una hora) ‡		3	MECU 3032: Métodos Cuantitativos para Administración de Empresas II (con laboratorio de una hora)‡	Prerrequisito: MECU 3031: Métodos Cuantitativos para Administración de Empresas I (con laboratorio de una hora)‡
3	ADMI 4005: Introducción a la Gerencia y los Negocios		3	SICI 3211: Introducción a los Sistemas de Información	
3	CONT 3105: Introducción a los Fundamentos de Contabilidad I (con dos horas de laboratorio) ‡		3	CONT 3106: Introducción a los Fundamentos de Contabilidad II (con dos horas de laboratorio)‡ / ECON 3021: Principios de Microeconomía (podrán tomarla en	Prerrequisito de CONT 3106: Introducción a los Fundamentos de Contabilidad I (con dos horas de laboratorio)‡ Prerrequisito de ECON 3021: MECU 3031: Métodos Cuantitativos para

				primer año los estudiantes que no sean de la concentración de contabilidad)‡	Administración de Empresas I (con laboratorio de una hora)‡
15	Total de créditos		15	Total de créditos	

SEGUNDO AÑO					
Primer Semestre			Segundo Semestre		
Crs.	Cursos Requeridos	Prerrequisitos	Crs.	Cursos Requeridos	Prerrequisitos
3	Introducción a las Ciencias Sociales I / Literatura		3	Introducción a las Ciencias Sociales II / Literatura	
3	ECON 3021: Principios de Microeconomía / CONT 3106: Introducción a los Fundamentos de Contabilidad I (con dos horas de laboratorio)‡	<p>Prerrequisito de ECON 3021: MECU 3031: Métodos Cuantitativos para Administración de Empresas I (con laboratorio de una hora)‡</p> <p>Prerrequisito de CONT 3106: CONT 3105 Introducción a los Fundamentos de Contabilidad I (con dos horas de laboratorio)‡</p>	3	ECON 3022: Principios de Macroeconomía	Prerrequisito o corequisito de ECON 3022: ECON 3021: Principios de Microeconomía
3	ESTA 3041: Estadística para Administración de Empresas I (con laboratorio de una hora)‡	Prerrequisito: MECU 3031: Métodos Cuantitativos para Administración de Empresas I (con laboratorio de una hora)‡	3	ESTA 3042: Estadística Administración de Empresas II (con laboratorio de una hora)‡	Prerrequisito de ESTA 3042: ESTA 3041: Estadística para Administración de Empresas I (con laboratorio de una hora)‡

<p>3</p>	<p>MERC 3115: Principios de Mercadeo</p>	<p>Prerrequisito de MERC 3115: ECON 3021: Principios de Microeconomía (para los estudiantes del BBA) o ECON 3005: Introducción a la Economía (para los estudiantes del Bachillerato de Administración de Sistemas de Oficina), ADMI 4005: Introducción a la Gerencia y los Negocios</p>	<p>3</p>	<p>REHU 4405-Gerencia de Recursos Humanos o REHU 4408- Conducta Organizacional (Dependerá de lo que el estudiante haya tomado en la médula, pero deberá tener ambos cursos si es de la concentración)</p>	<p>Prerrequisito de REHU 4405: ADMI 4005: Introducción a la Gerencia y los Negocios Prerrequisito de REHU 4408: ADMI 4005: Introducción a la Gerencia y los Negocios</p>
<p>3</p>	<p>REHU 4405: Gerencia de Recursos Humanos o REHU 4408: Conducta Organizacional o ADMI 4415: Liderazgo o SICI 4278: Administración de Proyectos y Aspectos Administrativos de los Sistemas * /</p>	<p>Prerrequisito de REHU 4405, REHU 4408, ADMI XXXX: ADMI 4005: Introducción a la Gerencia y los Negocios Prerrequisito de SICI 4278 Administración de Proyectos y Aspectos Administrativos de los Sistemas: Al menos uno de los cursos de diseño físico e implantación de sistemas:</p>	<p>3</p>	<p>REHU 4407 – Sistemas de Compensación</p>	<p>Prerrequisito: ADMI 4005: Introducción a la Gerencia y los Negocios REHU 4405- Gerencia de Recursos Humanos</p>

		Diseño Físico e Implantación de Sistemas utilizando Sistema de Manejo de Base de Datos			
3	COEM 3001: Comunicación Empresarial				
18	Total de créditos		15	Total de créditos	

TERCER AÑO					
Primer Semestre			Segundo Semestre		
Crs.	Cursos Requeridos	Prerrequisitos	Crs.	Cursos Requeridos	Prerrequisitos
3	Humanidades I		3	Humanidades II	
3	Literatura I / Ciencias Sociales I		3	Literatura II/ Ciencias Sociales II	
3	FINA 3107: Mercados e Instituciones Financieras	Prerrequisitos: CONT 3105: Introducción a los Fundamentos de Contabilidad I (con dos horas de laboratorio)‡, ADMI 4005: Introducción a la Gerencia y los Negocios, ECON 3021: Principios de Microeconomía, ECON 3022 : Principios de Macroeconomía	3	FINA 3106: Gerencia Financiera	Prerrequisitos: FINA 3107: Mercados e Instituciones Financieras, CONT 3106: Introducción a los Fundamentos de Contabilidad II (con dos horas de laboratorio)‡ ESTA 3041: Estadística para Administración de Empresas I (con laboratorio de una hora)‡
3	GEOP 4315: Gerencia de Operaciones y Materiales	Prerrequisitos: ADMI 4005: Introducción a la Gerencia y los Negocios, ESTA 3041: Estadística para	3	REHU 4419- Legislación y Jurisprudencia Laboral	Prerrequisitos: ADMI 4005 – Introducción a la Gerencia y los Negocios REHU 4405-

		Administración de Empresas I (con laboratorio de una hora)‡			Gerencia de Recursos Humanos
3	Electiva Orientada de la Concentración en Gerencia de Recursos Humanos		3	Curso Electivo	
3	DEME 4005: Aspectos Legales en los Negocios	Prerrequisito: ADMI 4005: Introducción a la Gerencia y los Negocios	2	INCO 4008: Comunicación Estratégica Empresarial	Prerrequisito: Inglés Básico II, COEM 3001: Comunicación Empresarial
18	Total de créditos		17	Total de créditos	

CUARTO AÑO					
Primer Semestre			Segundo Semestre		
Crs.	Cursos Requeridos	Prerrequisitos	Crs.	Cursos Requeridos	Prerrequisitos
3	Ciencias Naturales: Fundamentos de Biología I o Introducción a Ciencias Físicas I		3	Ciencias Naturales: Fundamentos de Biología II o Introducción a Ciencias Físicas II	
3	ADMI 4416: Ética Empresarial o	Prerrequisito de ADMI 4416: REHU 4405: Gerencia de Recursos Humanos o REHU 4408: Conducta Organizacional o ADMI 4415: Liderazgo MERC 3115: Principios de Mercadeo, CONT 3106: Introducción a los Fundamentos de Contabilidad II (con dos horas de laboratorio)	3	Artes	

<p>3</p>	<p>SICI 4275: Controles y Seguridad en los Sistemas Computadorizados de Información (Los estudiantes de la concentración de sistemas computadorizados de información tienen que tomar este curso y 15 horas semestrales (sin crédito, en modalidad presencial) para cubrir el componente ético.*</p>	<p>Prerrequisito de SICI 4275: Controles y Seguridad en los Sistemas Computadorizados de Información: SICI 4015: Diseño Físico e Implantación de Sistemas utilizando Sistemas de Manejo de Base de Datos o SICI 4266: Diseño Físico e Implantación de Sistemas utilizando Herramientas Emergentes o SICI 4405: Diseño e Implantación de Negocios Electrónicos (“E-Business”)</p>			
<p>2</p>	<p>INCO 4006: Técnicas de Redacción</p>	<p>Prerrequisito: INCO 4008: Comunicación Estratégica Empresarial</p>	<p>3</p>	<p>ADMI 4007:Gerencia Estratégica</p>	<p>Prerrequisitos: REHU 4405: Gerencia de Recursos Humanos o REHU 4408: Conducta Organizacional o ADMI 4415: Liderazgo, MERC 3115: Principios de Mercadeo, GEOP 4315: Gerencia de</p>

					Operaciones y Materiales, FINA 3106: Gerencia Financiera
3	FINA 4020: Finanzas Internacionales o CONT 4029: Contabilidad Internacional o SICI 4266: Diseño Físico e Implantación de Sistemas Utilizando Herramientas Emergentes * o ADMI 4226: Comercio Exterior de Puerto Rico	Prerrequisito de FINA 4020: FINA 3107: Mercados e Instituciones Financieras Prerrequisito de CONT 4029: CONT 3106: Introducción a los Fundamentos de Contabilidad II (con dos horas de laboratorio) ‡ Prerrequisito de SICI 4266: SICI 4025-Análisis y Diseño Lógico de Sistemas Prerrequisito de ADMI 4236 Comercio Exterior de Puerto Rico: ECON 3022: Principios de Macroeconomía	3	Electiva Orientada de la Concentración en Gerencia de Recursos Humanos	
3	REHU 4450 Internado en Recursos Humanos o	Prerrequisitos de REHU 4450: ADMI 4005: Introducción a la Gerencia y los Negocios , REHU4405- Gerencia de Recursos Humanos, REHU 4407- Sistemas de Compensación y	3	Curso Electivo	

	REHU 4419- Legislación y Jurisprudencia Laboral REHU 4998 Educación Cooperativa en Gerencia de Recursos Humanos o ADMI 4010- Creación de Empresas Nuevas o ADMI 4050 - Principios de Consultoría Gerencial (El estudiante de la concentración deberá elegir uno de los cuatro cursos)	REHU 4419- Legislación y Jurisprudencia Laboral Prerrequisitos de REHU 4998: Haber completado 2 años de estudios subgraduados y Promedio mínimo de 2.5 Prerrequisitos de ADMI 4010: ADMI 4005- Introducción a la Gerencia y los Negocios , CONT 3105 – Introducción a los Fundamentos de Contabilidad I y MERC 3115- Principios de Mercadeo Prerrequisitos de ADMI 4050: ADMI 4005- Introducción a la Gerencia y los Negocios MERC 3115- Principios de Mercadeo FINA 3106- Gerencia Financiera			
3	Curso Electivo				
17	Total de créditos		15	Total de créditos	

† Los estudiantes que no tengan las destrezas matemáticas requeridas para tomar MECU 3031: Métodos Cuantitativos para Administración de Empresas tendrán que desarrollar estas destrezas en MECU 3001: Métodos Cuantitativos I. MECU 3001 no se contará para completar los requisitos del grado.

‡ La asistencia a los laboratorios dependerá de la recomendación de los profesores a los estudiantes sobre sus necesidades de reforzar o desarrollar unas destrezas particulares.

*Los estudiantes de la concentración de Sistemas de Información que opten por no seleccionar estos cursos como parte del componente medular tendrán que tomar los mismos como requisito de concentración.

Coherencia y Suficiencia Curricular

En La Tabla 11 que se presenta a continuación se ilustra la coherencia de los perfiles (Recinto y Facultad) con las metas y objetivos del programa así como estrategias de avalúo.

Tabla 11
Coherencia y Suficiencia Curricular

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
<p>I. Habrá desarrollado capacidad para el pensamiento reflexivo y crítico que promueva la responsabilidad social, cultural, ambiental y cívica, y para encauzar el proceso de aprendizaje a lo largo de su vida</p>	<p>Evaluará críticamente problemas y situaciones empresariales para la toma de decisiones</p> <p>Aplicará principios y valores éticos</p>	<p>Demostrará los conocimientos generales de la administración de empresas y los conocimientos especializados en la gerencia de recursos humanos dentro de un marco ético y social.</p> <p>Aplicará los conocimientos interdisciplinarios y las destrezas necesarias para la gerencia efectiva de los recursos humanos, demostrando su capacidad</p>	<p>REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4415</p> <p>REHU 4419, REHU 4435, REHU 4436, REHU 4437</p> <p>REHU4450, REHU 4998, REHU 5001</p> <p>REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4415</p> <p>REHU 4419, REHU 4435, REHU 4436, REHU 4437</p> <p>REHU4450, REHU 4998, REHU 5001, ECON 4365,</p>	<p>Rúbricas u otro instrumento para evaluar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Casos • competencias éticas • Proyectos de investigación • Uso de aplicaciones comerciales y programados • Ensayos • Portafolio • Informes <p>Exámenes</p>

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
	<p>Utilizará las competencias tecnológicas, de información e</p>	<p>analítica, crítica y conceptual en el proceso de toma de decisiones.</p> <p>Autodirigirá su crecimiento profesional en forma continua, así como asesorará y asistirá a la organización en el desarrollo, implantación y manejo de estrategias de aprendizaje y crecimiento profesional y personal continuo de los empleados.</p> <p>Utilizará los sistemas de información y las tecnologías básicas de</p>	<p>PSIC 3005, RELA 3025, SOCI3095</p> <p>REHU4405, REHU4408, REHU4409, REHU 4437</p> <p>REHU4405, REHU4407 REHU 4436, REHU 4437</p>	

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
	investigación para su crecimiento profesional continuo	administración de empresas y conocer aquellas que son diseñadas específicamente para la gerencia efectiva de los recursos humanos.		
II. Podrá comunicarse efectivamente, de forma oral y escrita, en español y en inglés como segundo idioma, y en la medida de lo posible, en un tercer idioma	Se comunicará efectivamente	Promoverá, a través de su comportamiento, acciones, liderato y ejemplo; la transformación de los recursos humanos identificando y facilitando procesos dirigidos a mejorar la comunicación, manejar la diversidad y a viabilizar el éxito de los individuos dentro de las organizaciones.	REHU4405, REHU4406, REHU 4408, REHU4409, REHU 4418, REHU 4419, REHU 4435, REHU 4436, REHU 4437, REHU4450, REHU4998, ADMI 4010, ADMI 4050	Rúbricas u otro instrumento para evaluar: <ul style="list-style-type: none"> • competencias de comunicación • Casos • Proyectos de investigación • Ensayos • Monografías Exámenes

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
		Demostrará sus capacidades, competencias y habilidades para comunicarse correctamente por escrito y verbalmente, en inglés y español, para el manejo efectivo de los recursos humanos.	REHU4405, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4435, REHU4450, REHU4998	

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
<p>III. Comprenderá los procesos de creación del conocimiento en diversos campos del saber y las conexiones entre ellos</p>	<p>Utilizará las competencias tecnológicas, de información e investigación para su crecimiento profesional continuo</p> <p>Aplicará destrezas cualitativas y cuantitativas en el análisis gerencial y empresarial</p>	<p>Aplicará los conocimientos interdisciplinarios y las destrezas necesarias para la gerencia efectiva de los recursos humanos, demostrando su capacidad analítica, crítica y conceptual en el proceso de toma de decisiones.</p>	<p>REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4415</p> <p>REHU 4419, REHU 4435, REHU 4436, REHU 4437</p> <p>REHU4450, REHU 4998, REHU 5001, ECON 4365, PSIC 3005, RELA 3025, SOC13095</p>	<p>Rúbricas u otro instrumento para evaluar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Casos • Proyectos de investigación • Uso de aplicaciones comerciales y programados • Ensayos • Informes • Monografías <p>Exámenes</p>
<p>IV. Habrá desarrollado sensibilidad estética mediante las artes y la literatura; el entendimiento sobre los procesos humanos en el tiempo y el espacio, comprensión de</p>	<p>Evaluará críticamente problemas y situaciones empresariales para la toma de decisiones</p>	<p>Evaluará el contexto socio-económico, legal, cultural, tecnológico, ecológico y organizacional que afectan</p>	<p>REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4418, REHU4419, REHU4450, REHU4998, GEOP 4316, GEOP4318, MERC 4129, ADMI4035, ADMI 4050,</p>	<p>Rúbricas u otro instrumento para evaluar :</p> <ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje cooperativo

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
<p>los conceptos y metodologías de las Ciencias Naturales, Sociales y Humanísticas; la capacidad para el razonamiento lógico matemático y/o cuantitativo y la sensibilidad hacia su salud integral</p>	<p>Aplicará principios y valores éticos</p> <p>Se comunicará efectivamente</p>	<p>la productividad y el bienestar de los recursos humanos.</p> <p>Adoptará, apoyará y promoverá estrategias de gerencia de recursos humanos con una visión empresarial integrada.</p> <p>Promoverá, a través de su comportamiento, acciones, liderato y ejemplo; la transformación de los</p>	<p>ECON 4365, PSIC 3005, RELA 3025, SOCI 3095</p> <p>REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4408, REHU 4450, REHU 4998, REHU5001, ADMI 4010, ADMI 4050</p> <p>REHU4405, REHU4406, REHU 4408, REHU4409, REHU 4418, REHU 4419, REHU 4435, REHU 4436, REHU 4437, REHU4450, REHU4998, ADMI 4010, ADMI 4050</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos de investigación en grupo • Simulaciones • Entrevistas • Casos • Ensayos

<p>Perfil del egresado del Recinto</p>	<p>Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas</p>	<p>Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos</p>	<p>Cursos o experiencias curriculares que aportan a cada rasgo del perfil</p>	<p>Evidencia de los resultados del aprendizaje</p>
	<p>Demostrará la capacidad para trabajar en equipo y establecer relaciones interpersonales que reflejen la sensibilidad hacia la diversidad cultural y humana</p>	<p>recursos humanos identificando y facilitando procesos dirigidos a mejorar la comunicación, manejar la diversidad y a viabilizar el éxito de los individuos dentro de las organizaciones.</p> <p>Promoverá, facilitará y trabajará en equipos o grupos de trabajo, coordinará o monitoreará las actividades de estos, promoviendo y aplicando estrategias modernas dirigidas a inspirar, motivar</p>	<p>REHU4405, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4415, REHU 4418, REHU 4419, REHU 4435, REHU 4436, REHU4437, REHU4450, REHU4998, REHU 5001</p>	

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
		e incentivar el comportamiento de los miembros que lo componen.		
V. Tendrá conocimiento del impacto del quehacer sobre el ambiente y mostrará una ética de respeto hacia este	Aplicará principios y valores éticos	Evaluará el contexto socio-económico, legal, cultural, tecnológico, ecológico y organizacional que afectan la productividad y el bienestar de los recursos humanos.	REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4418, REHU4419, REHU4450, REHU4998, GEOP 4316, GEOP4318, MERC 4129, ADMI4035, ADMI 4050, ECON 4365, PSIC 3005, RELA 3025, SOCI 3095	Rúbricas u otro instrumento para evaluar: <ul style="list-style-type: none"> • competencias éticas • Casos • Ensayos Exámenes
VI. Habrá adquirido conocimiento y competencias sustanciales en por lo menos un campo o disciplina de estudio	Evaluará críticamente problemas y situaciones empresariales para la toma de decisiones	Diseñará y organizará estrategias que propulsen la productividad y el deseo de mejoramiento profesional y técnico para lograr los objetivos	REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4408, REHU 4409, REHU 4415, REHU 4418, REHU 4419, REHU 4436, REHU 4437, REHU 5001, GEOP 4316, GEOP4318, MERC 4129, ADMI4035, ADMI 4050, ECON 4365, PSIC 3005,	Rúbricas u otro instrumento para evaluar: <ul style="list-style-type: none"> • Casos • Proyectos de investigación • Uso de aplicaciones

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
	<p>Poseerá conocimiento propio de la gerencia y su entorno local e internacional</p> <p>Demostrará la capacidad para trabajar en equipo y establecer relaciones interpersonales que reflejen la sensibilidad hacia la diversidad cultural y humana</p>	<p>estratégicos de la organización.</p> <p>Ofrecerá asesoramiento y participará en la toma de decisiones con el fin de desarrollar e implantar estrategias y técnicas efectivas de planificación, reclutamiento, selección, adiestramiento, desarrollo, evaluación, motivación, compensación, supervisión, disciplina y seguridad y salud ocupacional de los empleados, entre otras.</p>	<p>RELA 3025, SOCI 3095</p> <p>REHU4405, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4418, REHU4419, REHU 4435, REHU 4437, REHU5001</p>	<p>comerciales y programados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ensayos • Informes • Ensayos • Monografías <p>Exámenes</p>

<p>Perfil del egresado del Recinto</p>	<p>Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas</p>	<p>Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos</p>	<p>Cursos o experiencias curriculares que aportan a cada rasgo del perfil</p>	<p>Evidencia de los resultados del aprendizaje</p>
		<p>Servirá como agente conciliador en el manejo efectivo de conflictos entre individuos en la organización y los conflictos de los individuos con la organización.</p> <p>Asesorará, participará y tomará decisiones sobre la negociación colectiva, administración de convenios colectivos y solución de conflictos entre patronos y organizaciones de empleados.</p>	<p>REHU4405, REHU4406, REHU4408, REHU4409, REHU4415, REHU 4435, REHU 4437, REHU 5001</p> <p>REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4415, REHU 4418, REHU 4419</p>	

<p>Perfil del egresado del Recinto</p>	<p>Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas</p>	<p>Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos</p>	<p>Cursos o experiencias curriculares que aportan a cada rasgo del perfil</p>	<p>Evidencia de los resultados del aprendizaje</p>
<p>VII. Habrá adquirido conocimiento y competencias necesarias para la investigación y la creación</p>	<p>Aplicará destrezas cualitativas y cuantitativas en el análisis gerencial y empresarial</p> <p>Utilizará las competencias tecnológicas, de información e investigación para su crecimiento profesional continuo</p>	<p>Aplicará los conocimientos interdisciplinarios y las destrezas necesarias para la gerencia efectiva de los recursos humanos, demostrando su capacidad analítica, crítica y conceptual en el proceso de toma de decisiones.</p> <p>Utilizará los sistemas de información y las tecnologías básicas de administración de empresas y conocer aquellas que son diseñadas específicamente para la gerencia efectiva de los recursos humanos.</p>	<p>REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4415</p> <p>REHU 4419, REHU 4435, REHU 4436, REHU 4437</p> <p>REHU4450, REHU 4998, REHU 5001, ECON 4365, PSIC 3005, RELA 3025, SOC13095</p> <p>REHU4405, REHU4407</p> <p>REHU 4436, REHU 4437</p>	<p>Rúbricas u otro instrumento para evaluar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Casos • Proyectos de investigación • Uso de aplicaciones comerciales y programados • Ensayos • Monografías • Informes <p>Exámenes</p>

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
<p>VIII. Habrá desarrollado una comprensión crítica sobre diversas formas del pensamiento y práctica normativas que incluye entre otras, lo ético, lo moral, lo jurídico y lo religioso</p>	<p>Poseerá conocimiento propio de la gerencia y su entorno local e internacional</p> <p>Aplicará principios y valores éticos</p>	<p>Evaluará el contexto socio-económico, legal, cultural, tecnológico, ecológico y organizacional que afectan la productividad y el bienestar de los recursos humanos.</p> <p>Describirá y aplicará la legislación en el ámbito local y federal que regula el campo de la gerencia de los recursos humanos.</p> <p>Monitoreará y analizará el acontecer local y global y comprender su relación con</p>	<p>REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4418, REHU4419, REHU4450, REHU4998, GEOP 4316, GEOP4318, MERC 4129, ADMI4035, ADMI 4050, ECON 4365, PSIC 3005, RELA 3025, SOCI 3095</p> <p>REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU 4415, REHU 4419, REHU 4436, REHU 4450, REHU 4998 REHU 5001, ADMI 4045</p> <p>REHU4405, REHU4406, REHU 4408, REHU4409 REHU4435, REHU 4436, REHU 5001, ADMI 4225</p>	<p>Rúbricas u otro instrumento para evaluar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Casos • Proyectos de investigación • Uso de aplicaciones comerciales y programados • Ensayos • Monografías • Informes <p>Exámenes</p>

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
		la planificación estratégica de los recursos humanos.		
<p>IX. Comprenderá y podrá evaluar y desempeñarse dentro de la realidad puertorriqueña, así como dentro de la diversidad cultural y de los procesos caribeños, hemisféricos y mundiales. Ello le permitirá contribuir efectivamente a elevar la calidad de vida de la sociedad puertorriqueña y a desarrollar su inquietud y responsabilidad social sobre lo que acontece en el entorno caribeño, hemisférico y mundial</p>	<p>Poseerá conocimiento propio de la gerencia y su entorno local e internacional</p> <p>Se comunicará efectivamente</p> <p>Demostrará capacidad para trabajar y establecer relaciones interpersonales que reflejen sensibilidad hacia la diversidad cultural y humana</p> <p>Demostrará capacidad de</p>	<p>Promoverá, a través de su comportamiento, acciones, liderato y ejemplo; la transformación de los recursos humanos identificando y facilitando procesos dirigidos a mejorar la comunicación, manejar la diversidad y a viabilizar el éxito de los individuos dentro de las organizaciones.</p> <p>Monitoreará y analizará el acontecer local y global y comprender su relación con</p>	<p>REHU4405, REHU4406, REHU 4408, REHU4409, REHU 4418, REHU 4419, REHU 4435, REHU 4436, REHU 4437, REHU4450, REHU4998, ADMI 4010, ADMI 4050</p> <p>REHU4405, REHU4406, REHU 4408, REHU4409 REHU4435, REHU 4436, REHU 5001, ADMI 4225</p>	<p>Rúbricas u otro instrumento para evaluar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje cooperativo • competencias de comunicación • Casos • Proyectos de investigación • Simulaciones • Entrevistas • Ensayos • Informes <p>Exámenes</p>

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias co-curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
	liderazgo en el entorno donde se desempeña	la planificación estratégica de los recursos humanos.		
X. Habrá desarrollado competencias necesarias para la búsqueda, el manejo efectivo y el uso ético de la información, así como para la utilización de la tecnología como herramienta para crear, manejar y aplicar el conocimiento	Utilizará competencias tecnológicas, de información e investigación para su crecimiento profesional continuo	Utilizará los sistemas de información y las tecnologías básicas de administración de empresas y conocer aquellas que son diseñadas específicamente para la gerencia efectiva de los recursos humanos.	REHU4405, REHU4407 REHU 4436, REHU 4437	Rúbricas u otro instrumento para evaluar: <ul style="list-style-type: none"> • Casos • Proyectos de investigación • Uso de aplicaciones comerciales y programados • Informes Exámenes
XI. Habrá desarrollado competencias para el trabajo en equipo, toma de decisiones, solución de problemas y desarrollo de la creatividad y la imaginación	Demostrará capacidad para trabajar en equipo y establecer relaciones interpersonales que reflejen sensibilidad hacia la diversidad cultural y	Promoverá, facilitará y trabajará en equipos o grupos de trabajo, coordinará o monitoreará las actividades de estos, promoviendo y aplicando	REHU4405, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4415, REHU 4418, REHU 4419, REHU 4435, REHU 4436, REHU4437, REHU4450, REHU4998, REHU 5001	Rúbricas u otro instrumento para evaluar: <ul style="list-style-type: none"> • aprendizaje cooperativo • Casos

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
	<p>humana</p> <p>Evaluará críticamente problemas y situaciones empresariales para la toma de decisiones</p> <p>Demostrará capacidad de liderazgo en el entorno donde se desempeña</p>	<p>estrategias modernas dirigidas a inspirar, motivar e incentivar el comportamiento de los miembros que lo componen.</p> <p>Servirá como agente conciliador en el manejo efectivo de conflictos entre individuos en la organización y los conflictos de los individuos con la organización.</p> <p>Asesorará, participará y tomará decisiones sobre la negociación colectiva,</p>	<p>REHU4405, REHU4406, REHU4408, REHU4409, REHU4415, REHU 4435, REHU 4437, REHU 5001</p> <p>REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4415, REHU 4418, REHU 4419</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos de investigación • Simulaciones • Ensayos • Monografías • Informes <p>Exámenes</p>

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias co-curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
		administración de convenios colectivos y solución de conflictos entre patronos y organizaciones de empleados.		

En el Plan de Avalúo presentado en el anejo A del documento de la revisión curricular del componente medular del Bachillerato en Administración de Empresas aprobado por el Senado Académico el 27 de mayo de 2008 se indican los cursos y experiencias co-curriculares que cumplirán con los objetivos de dicho bachillerato.

Metodologías educativas

Para el ofrecimiento de los cursos de las concentraciones y de la médula del Bachillerato en Administración de Empresas se utilizan e integran diversas técnicas y estrategias instruccionales. Esto permite lograr calidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como en el logro de las metas y objetivos del programa. Entre las estrategias que se utilizan se encuentran:

1. Conferencias
2. Discusión
3. Uso de rúbricas para evaluar formativamente el progreso del estudiante en el desarrollo de competencias
4. Trabajos individuales
5. Trabajo en equipo
6. Estudio y análisis de Casos
7. Laboratorios para el desarrollo de competencias
8. Ejercicios de aplicación
9. Proyectos de integración
10. Lectura y análisis de artículos
11. Informes orales y escritos
12. Simulaciones
13. Películas
14. Proyectos de investigación
15. Monografías
16. Portafolio
17. Ensayos
18. Reflexiones críticas
19. Bibliografía anotada

Oportunidades de participación en actividades de naturaleza internacional

El Bachillerato en Administración de Empresas facilita el intercambio de los estudiantes en el exterior por un semestre o un año cónsono con las políticas institucionales de intercambio de estudiantes con otras instituciones educativas en el exterior. También el programa de educación

cooperativa de la Facultad, único en el Recinto, propicia internados en el exterior. El currículo propuesto le ha dado énfasis al área internacional, integrando el tema a través de todo el currículo.

Evidenciando el apoyo de la Facultad de Administración de Empresas a la variedad de oportunidades de experiencias internacionales para nuestros estudiantes y profesores, el Decanato Auxiliar de Asuntos Estudiantiles de la Facultad cuenta con una consejera profesional encargada especialmente para promover las experiencias educativas en el exterior.

Plan de Avalúo del Aprendizaje Estudiantil

El plan de avalúo del aprendizaje estudiantil y evaluación de programas se presenta en la tabla 11: Coherencia y Suficiencia Curricular y en el Anejo A del documento de la revisión curricular del componente medular del Bachillerato en Administración de Empresas aprobado por el Senado Académico el 27 de mayo de 2008.

Prontuarios

En el Anejo A de esta propuesta se incluyen los prontuarios de los tres cursos de nueva creación.

VII. Admisión, Matrícula y Graduación

Los requisitos vigentes para reclasificaciones, traslados, transferencias y readmisiones se detallan el Anejo C del documento de la revisión curricular del componente medular del Bachillerato en Administración de Empresas aprobado por el Senado Académico el 27 de mayo de 2008.

Proyección de Matrícula

La matrícula regular de la Facultad de Administración de Empresas tiene un promedio de 3,070 estudiantes durante los últimos cinco años. La concentración de gerencia de recursos humanos tiene un promedio de 227 estudiantes. Se proyecta el mismo promedio de matrícula para los próximos cinco años.

Requisitos Académicos para Otorgar el Grado

Para otorgar el Bachillerato en Administración de Empresas con concentración en gerencia de recursos humanos se requerirá estar clasificado en este programa y haber cumplido con todos los

requisitos establecidos para el mismo. Se requerirá un índice académico mínimo de 2.00 en la concentración y en promedio general.

VIII. Facultad

Perfil

Los profesores de la concentración de gerencia de recursos humanos están adscritos al Departamento de Gerencia. Como evidencia de la excelencia académica y profesional de los profesores mencionamos lo siguiente:

- El 100% de los profesores de los profesores a tiempo completo que ofrecen cursos de la concentración de gerencia de recursos humanos cuentan con un grado doctoral.
 - i. Dra. Arleen Hernández
 - ii. Dr. Javier Pagan
 - iii. Dr. Héctor Ríos Maury
 - iv. Dr. Angel Rivera
 - v. Dra. Beatriz Rivera
 - vi. Dra. Maritza Soto
- La concentración cuenta con cinco profesores a tiempo parcial que dictan cursos de la concentración de gerencia de Recursos Humanos. Una profesora tiene grado doctoral (Dra. Zaida Berdecía). Uno de los profesores tiene el equivalente al grado doctoral (Lcdo. Carlos López, LLM). Otros dos están llevando a cabo estudios doctorales y cuentan con vasta experiencia profesional (Prof. Carmen Figueroa y Prof. Arelis Veintidós). Uno de los profesores cuenta con un grado equivalente a la maestría y tiene una vasta experiencia profesional (Lcdo. Edwin Seda). Estos profesores ofrecen cursos diurnos y nocturnos.
- Todos los profesores de la concentración de recursos humanos participan en múltiples conferencias, seminarios, simposios, coloquios y talleres de mejoramiento profesional dentro y fuera de la institución.
- Los profesores de la concentración sirven como conferenciantes dentro y fuera del Recinto.
- El profesorado ha contribuido a la internacionalización de la concentración de gerencia de recursos humanos a través de la integración del tema en los cursos y de un curso sobre Gerencia de Recursos Humanos Internacional (REHU4435) que se ofrece regularmente como electiva.

- La contribución intelectual y académica de los profesores se ha reflejado con diversas publicaciones en revistas reconocidas a nivel local e internacional, periódicos y un libro durante el período de evaluación.
- Los profesores de la concentración también participan en distintas organizaciones profesionales.
- La concentración también se nutre de profesores de otras concentraciones o Departamentos que cuentan con estudios graduados en Psicología Industrial o Derecho:
 - i. Lcdo. Alberto Acevedo, LLM- Gerencia
 - ii. Dr. Juan Carlos Alicea – Departamento de Contabilidad
 - iii. Dra. Sonia Quintana – Gerencia de Operaciones
 - iv. Dra. Evelyn Ramos – Departamento Inglés Comercial
 - v. Dr. José Rivera Valencia – Gerencia y Mercadeo
 - vi. Lcdo. Walter Santaliz- Gerencia

Plan de Reclutamiento y Desarrollo Profesional de la Facultad

La Facultad de Administración de Empresas mantiene actualizado un acervo de candidatos para profesores por contrato a tiempo completo y parcial. En la Facultad se continúa con el programa de desarrollo de profesores, en el cual se identifican candidatos potenciales para enviarlos al exterior a completar el grado doctoral en su disciplina.

La Facultad tiene un plan a dos años para el desarrollo profesional del personal docente y no docente, el cual les facilita la capacitación continua en las diferentes áreas de especialidad y en temas afines a la educación. Como parte de ese plan, se ofrecen talleres en diversos temas, tales como estrategias de avalúo, desarrollo de competencias de información, desarrollo de competencias de comunicación, técnicas de investigación, etc. En el Anejo E del documento de la revisión curricular del componente medular del Bachillerato en Administración de Empresas aprobado por el Senado Académico el 27 de mayo de 2008 se incluyen los documentos de este plan.

Los profesores nuevos participan de una orientación coordinada por la Facultad y también se les requiere asistir a los talleres de el Centro de Excelencia Académica. Algunos profesores participan en los talleres de los viernes didácticos ofrecidos por el Centro de Excelencia Académica.

IX. Administración del Programa

En el Anejo B se presenta un organigrama del programa.

X. Recursos de Información

La Biblioteca de la Facultad de Administración de Empresas cuenta con varios recursos audiovisuales. Cumpliendo con la Ley 51: Ley de servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, la biblioteca cuenta con recursos para atender a las personas con impedimentos. En adición, se utilizan los recursos disponibles en otras unidades del Recinto. La base de datos de apoyo a la investigación y los recursos bibliotecarios se presentan en la sinopsis del documento de la revisión curricular del componente medular del Bachillerato en Administración de Empresas aprobado por el Senado Académico el 27 de mayo de 2008, adjunto a esta propuesta.

XI. Infraestructura para la Enseñanza, la Investigación y el Servicio

Además de los salones de clase y las oficinas administrativas, la Facultad cuenta con los siguientes laboratorios de computadoras, entre los cuales se encuentra un laboratorio de gerencia.

1. Centro Académico de Cómputos

60 computadoras

Estudiantes: 20,940

Horario: 8am -10pm LV; S

Técnicos: 3

2. Laboratorio de Estadísticas

19 computadoras

Estudiantes: 1,296

Horario: 8-4:30pm LV

Técnico: 1

3. Laboratorio de Gerencia

27 computadoras

Estudiantes: 300

Horario: Para los cursos

Técnico: Ninguno

4. Laboratorio de Contabilidad

25 computadoras

Estudiantes: 330

Horario: 8-4:30pm LV

Técnico: 1

5. Laboratorio de Inglés

26 computadoras

Horario: 8-4:30pm LV

Técnico: 1

También contamos con un salón multimedia en la Biblioteca para apoyo a la docencia, desarrollo de las destrezas de información y la investigación.

XII. SERVICIOS AL ESTUDIANTE

Sistemas de Servicio y apoyo al estudiante

Relación del Programa con el Instituto de Verano

Desde el verano 2008 los estudiantes de nuevo ingreso de nuestra Facultad participan en el Instituto de Verano de Inglés y Español que ofrece la Facultad de Estudios Generales de acuerdo con las normas del Recinto.

El Instituto de Estadística de la Facultad de Administración de Empresas continuará ofreciendo el Instituto de Verano de Métodos Cuantitativos (que se inició en el verano de 2007). El propósito del mismo es subsanar las deficiencias matemáticas de los estudiantes de nuevo ingreso que obtengan una puntuación menor a 650 en la parte de aprovechamiento matemático del examen de ingreso a la Universidad (College Board Entrance Examination). A los estudiantes que cualifican para participar se les notifica por escrito. Los estudiantes que tomen el Instituto de Verano y dominen las destrezas matemáticas que se enseñan en el mismo podrán tomar el curso MECU 3031 en el primer semestre de su primer año de estudios. De lo contrario tendrán que tomar MECU 3001: Métodos Cuantitativos I. El cual no se contará para completar los requisitos del grado.

Relación del programa con el centro de Competencias Lingüísticas

La Facultad de Administración de Empresas continuará colaborando con la Facultad de Estudios Generales para que el Centro de Competencias Lingüísticas sea un recurso clave en el desarrollo de las competencias lingüísticas necesarias para los futuros gerentes y empresarios del país. El componente medular del BBA y el Centro de Destrezas de Comunicación enfatizarán las destrezas de comunicación aplicadas al ámbito empresarial mientras que las competencias lingüísticas deberán ser desarrolladas principalmente a través del Instituto de Verano de inglés y español, los cursos de idiomas y el Centro de Competencias Lingüísticas localizado en la Facultad de Estudios Generales (según establecido por la Certificación Núm. 46 del Senado Académico).

Mecanismos para identificar y atender a los estudiantes que demuestren bajo aprovechamiento y dificultades académicas

El Decanato Auxiliar de Asuntos Estudiantiles (DAAE) de la Facultad de Administración de Empresas se ha reestructurado para brindar un mejor servicio de asesoría académica a todos sus estudiantes. Se ha establecido un plan de asesoría innovador en el Recinto de Río Piedras con la creación de dos puestos de profesor realizando tarea de asesor académico. Entre sus funciones estará asesorar a los estudiantes que demuestren bajo aprovechamiento y dificultades académicas en coordinación con los consejeros profesionales y oficiales de orientación y la psicóloga del Decanato, siguiendo el plan establecido para este propósito. Dicho plan incluye las siguientes actividades:

1. Identificar y contactar a los estudiantes con dificultades en su aprovechamiento académico para ofrecerles asesoría académica, vocacional y personal en forma individualizada.
2. Ofrecer orientaciones a los padres y estudiantes (desde su primer año de estudios) tales como:
 - Dinámicas de ajuste
 - Tutorías ofrecidas en la FAE
 - Normas y procesos institucionales
 - Servicios de apoyo al estudiante ofrecidos en el DAAE
 - Asistencia Económica
 - Vivienda

3. Ayudar a los estudiantes a preparar su programa de clases, motivándolos a visitar a los consejeros profesionales o asesores académicos antes de las matrículas.

La FAE también tiene en vigor un plan de retención estudiantil cuya meta general es aumentar la retención de la facultad de 70.5% a 75.0% (5 puntos porcentuales) durante el periodo del 2007 al 2011.

Sistema de Asesoría Académica y opciones para que el estudiante configure su programa

En el plan estratégico del Decanato Auxiliar de Asuntos Estudiantiles (DAEE) de la Facultad de Administración de Empresas está incluido como una de sus metas el ofrecimiento de la consejería académica y la orientación profesional y psicológica para facilitar el progreso académico, la retención, la graduación y la empleabilidad de los estudiantes diurnos y nocturnos.

Reconociendo la importancia de la asesoría y cumpliendo con el Plan Estratégico Visión Universidad 2016 de “fortalecer los servicios de asesoría académica” y los requerimientos de la agencia acreditadora AACSB, se ha reestructurado el DAEE y se han creado los dos puestos de profesor haciendo tarea de asesor académico mencionados anteriormente. También los diferentes departamentos de la Facultad, incluyendo el departamento de Gerencia, cuentan con profesores que, como parte de su carga académica, ofrecen servicios de asesoría académica para las concentraciones del bachillerato y programa general. La concentración de recursos humanos cuenta con un asesor académico.

XIII. Presupuesto

Se estima que esta revisión curricular no tendrá impacto presupuestario.

XIV. Plan de Avalúo del Aprendizaje Estudiantil y Evaluación de Programas

El plan de avalúo se refleja en la tabla 11 de coherencia y suficiencia curricular y el Anejo A del documento de la revisión curricular del componente medular del Bachillerato en Administración de Empresas aprobado por el Senado Académico el 27 de mayo de 2008.

Bibliografía

- Aydin, M.D., Leblebici, N.D., Arslan, M, Kilic, M., and Oktem, M.K. (2005). The impact of IQ and EQ on pre-eminent achievement in organizations: Implications for the hiring decisions of HRM specialists, *International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 701-719.
- Bates, S. (2002). Fishing for Bigger Business. *HR Magazine*, 47(4), 38-42.
- Bernardin, H. John. (2007) *Human Resources Management, An experiential Approach*. Fourth Edition. Boston: McGraw Hill Irwin.
- Bohalender, G. S. Snell. (2007). *Managing Human Resources*. Australia: Thomson-South Western. 14 ed.
- Cascio, W. F.(2006) *Managing Human Resources*. 7th ed. Boston: McGraw Hill Irwin.
- De Cenzo, D.A. & S.P. Robbins(1996). *Human Resources Management*. New York Wiley and Sons, Inc.
- Delgado Zayas, R. (2007). *Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho laboral puertorriqueño*. San Juan: Ramayo Printing , Inc.
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (2007). *Mercado Laboral: Tendencias y Perspectivas*. Negociado de Estadísticas del Trabajo. Octubre-diciembre.
- Dessler, G. (1997). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gatewood,R.D., H.S. Feild & M. Barrik (2008). *Human Resource Selection*. 6th ed. Australia: Thomson.
- Gómez-Mejía, L.R., D.B. Balkin, R.L. Cardy (2007). *Managing Human Resources*. 5th ed. New-Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Hernandez-Díaz, A. (2006) *Labor Management Relations in Puerto Rico during the Twentieth Century*. Florida, University Press of Florida.
- Hernández-Díaz A. & D. Ortiz. Informe de Auto-estudio del Bachillerato de Administración de Empresas con Concentración en Gerencia de Recursos Humanos. Departamento de Gerencia. Facultad de Administración de Empresas. Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. 8 de mayo de 2007.

Ivancevich, J.M. (1995) *Human Resources Management*. Chicago: Irwin.

Jowdy, E. (2006). An empirical investigation into the impact of an experience-based learning course on students' emotional competency. Ph.D. dissertation, University of Massachusetts Amherst, U.S.

McCarthy, P, McCarthy, H., (2006) When case studies are not enough: integrating experiential learning into business curricula, *Journal of Education for Business*, mar/apr, 81,4, ABI/inform global.

Noe, R.A., J. Hollenbeck, B. Gerhart & P. Wright (2008). *Fundamentals of Human Resource Management*. Boston: McGraw Hill-Irwin.

Noe, R.A. , J.R. Hollenbeck & B. Gerhart. (1997) *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage*. Chicago: Irwin.

Stanley, T.J. (2001). *The millionaire mind*. Kansas City: Andrews McMeel Publishing.

U.S. Department of Labor(2008). *Occupational Employment Statistics, May 2007 State Occupational Employment and Wage Estimates Puerto Rico*. Bureau of Labor Statistics.

U.S. Department of Labor (2008). *Occupational Outlook Handbook, 2008-09 Edition. Human Resources, Training, and Labor Relations Managers and Specialists*. Bureau of Labor Statistics.

Walton, J., Basciano, P., (2006) The internationalization of American business education: are u.s. business students less ethnocentric? *The Business Review, Cambridge*, 5(1).

Woest, J. O. (2006) The effect of undergraduate business programs on early career success. Ph.D, dissertation. The Claremont Graduate University. United States – California.

ANEJO A

Prontuarios

ANEJO B Organigrama

