

CERTIFICACIÓN NÚM. 93

AÑO ACADÉMICO 2007-2008

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



El Senado Académico en la reunión ordinaria celebrada el 27 de mayo de 2008, tuvo ante su consideración el **Punto Núm. 15: Preguntas en torno al Informe del Comité de Asuntos Académicos sobre la propuesta de revisión del Bachillerato en Artes con especialización en Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Sociales según la Certificación Núm. 46, Año 2005-2006 del Senado Académico**, y aprobó:

Senado Académico
Secretaría

- La propuesta de revisión del Bachillerato en Artes con especialización en **Relaciones Laborales** de la **Facultad de Ciencias Sociales**.

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

Carmen I. Raffucci
Secretaria del Senado

rema

Certifico Correcto:

Sonia Balet, Ph. D.
Presidenta Temporera



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
INSTITUTO DE RELACIONES DEL TRABAJO

**PROPUESTA PARA LA REVISIÓN DEL PROGRAMA
DE BACHILLERATO EN ARTES CON ESPECIALIZACIÓN
EN RELACIONES LABORALES
EN LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS**



**Certificación del Senado Académico
Núm. 46, Año académico 2005-06
Abril 2008**

***Aprobada por la Facultad del Instituto de Relaciones del Trabajo,
en reunión extraordinaria del 7 de marzo de 2008***

***Presentada y aprobada por la Facultad de Ciencias Sociales,
en reunión extraordinaria del 14 de marzo de 2008***

***Presentada y aprobada por el Comité de Asuntos Académicos
del Senado Académico el 8 de mayo de 2008***

***Aprobado por el pleno del Senado Académico el 27 de mayo de 2008,
mediante Certificación 93, Año 2007-2008***

Tabla de Contenido

	Página
II. Introducción	5
A. Nombre del programa y grados académicos a otorgarse	5
B. Descripción del programa.	5
C. Modalidades no convencionales	10
D. Fecha de comienzo de la revisión	10
E. Duración del programa y tiempo máximo para completar el grado	10
III. Acreditación profesional y requerimientos de la práctica profesional	10
IV. Justificación de los cambios a nivel del Programa	11
A. Diseño curricular	12
B. Áreas a mejorar, cambios propuestos y justificación	15
V. Relación del Programa y los cambios propuestos con la Misión y la Planificación Institucional.	25
A. Relación con la misión y el plan de desarrollo de la UPR, la misión y planificación de la unidad.	25
VI. Marco Conceptual del Programa	35
A. Misión	35
B. Metas	35
C. Objetivos	35
D. Perfil del Egresado del Bachillerato en Relaciones Laborales	40
VII. Diseño Curricular.	41
A. Cursos que componen el Programa actualmente y B. Cambios propuestos al esquema del programa	41
C. Secuencia curricular propuesta	43
D. Coherencia y suficiencia curricular – Alineación con el perfil del gresado del Programa y el Recinto	57
E. Metodologías educativas	57
F. Plan de Avalúo	57
G. Prontuarios de los cursos	58

VIII. Admisión, matrícula y graduación.	58
A. Requisitos de admisión	58
B. Proyección de matrícula	60
C. Requisitos académicos para otorgar el grado	60
IX. Facultad	60
A. Perfil de la Facultad	60
B. Plan de reclutamiento y desarrollo profesional de la Facultad	61
X. Administración del Programa-Organigrama	63
A. Organización	64
B. Organigrama del Instituto de Relaciones del Trabajo	65
XI. Recursos de Información	68
XII. Infraestructura para la enseñanza, la investigación y el servicio	70
A. Instalaciones, laboratorios y equipo de apoyo a la docencia	70
B. Centros de práctica o localidades externas	71
XIII. Servicios al Estudiante	71
A. Sistema de servicio y apoyo al estudiante	71
1. Relación del programa con el Instituto de Verano	71
2. Mecanismos para atender a los (las) estudiantes que demuestren bajo aprovechamiento y dificultades académicas	72
3. Sistema de asesoría académica y opciones para que el (la) estudiante configure su programa	73
XIV. Presupuesto	74
XV. Plan de Avalúo y de Evaluación de Programas	76
A. Avalúo	76
B. Evaluación del Programa	76
XVI. Comentario final.	77
Referencias	78

Apéndices 81

Apéndice 1: Propuesta para la revisión curricular del programa de Bachillerato en Relaciones Laborales en la Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Relaciones del Trabajo. Aprobada por el Senado Académico el 5 de octubre de 2000.

Apéndice 2: Prontuario del curso *Trabajo, Sociedad: Visión de Conjunto* (RELA. 3005)

Apéndice 3: Descripción de Cursos Nuevos a ser Presentados en la Revisión Curricular 2008

Apéndice 4: Marco Conceptual del Programa: Misión, Metas, Objetivos y el Perfil del Egresado del Programa de Relaciones Laborales

Apéndice 5: Facultad Permanente y a Tarea Parcial y sus Áreas de Especialidad

Apéndice 6: Coherencia y Suficiencia Curricular

Apéndice 7: Investigación, Labor Creativa y Publicaciones, Facultad del Instituto de Relaciones del Trabajo

Apéndice 8: Lista de los Centros de Práctica

Apéndice 9: Presupuesto

Apéndice 10: Justificación de los cambios al componente de cursos medulares de Ciencias Sociales

Lista de tablas integradas en el texto

Tabla I.	Prerrequisitos que se añaden a los cursos de Relaciones Laborales bajo la Nueva Revisión Curricular.	17
Tabla II.	Pareo del Perfil del Egresado del Programa de Relaciones Laborales con el Perfil del Egresado del Recinto.	29
Tabla III.	Cursos que Componen el Currículo: Currículo Vigente y Currículo Propuesto.	44
Tabla IV.	Secuencia Curricular Propuesta: Programa Modelo Diurno y Programa Modelo Nocturno.	47

II. Introducción

A. Nombre del programa y grados académicos a otorgarse

1. Programa académico

El título del Programa no cambia. Programa de Bachillerato en Relaciones Laborales (Bachelor in Arts with a Mayor in Labor Relations).

2. Grado académico

El grado académico no cambia: Bachillerato en Artes con Especialización en Relaciones Laborales en la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

B. Descripción del Programa

El Instituto de Relaciones del Trabajo (IRT) es una unidad académica de la Facultad de Ciencias Sociales. El Instituto fue creado por disposición de la Legislatura, en virtud de la Ley Núm. 141 del 28 de abril de 1950, con el propósito de que los (las) trabajadores (trabajadoras) pudieran: *“adquirir y ampliar conocimientos y desarrollar una visión más amplia y comprensiva de los problemas, tanto en beneficio propio de sus legítimos intereses como de los intereses generales de Puerto Rico en el campo de la producción y distribución”* (Ley Núm. 141, 1950).

Desde sus inicios, el Instituto se concibió como un programa de naturaleza interdisciplinaria puesto que los asuntos para los que fue creado, así lo requería. Ello se desprende de la exposición de motivos de la Ley Núm.141. Se aspiraba que el mismo facilitara a trabajadores, dirigentes y organizaciones todos los medios posibles para que conocieran, estudiaran e investigaran *los “problemas socioeconómicos y su relación con las fuerzas del trabajo, las tendencias de los movimientos obreros del mundo, los principios consagrados en la contratación colectiva, la organización, el funcionamiento y administración de uniones obreras, las relaciones obrero-patronales, la legislación del trabajo, los derechos y deberes*

de las uniones y organismos gremiales y los principios básicos de la sociología, de la economía política y de la psicología social” (Ley Núm. 141, 1950, p.1- 2).

Además de ofrecer un Bachillerato en Artes en Relaciones Laborales, el Instituto de Relaciones del Trabajo ofrece un *Programa de Educación Obrera*, a la comunidad externa, el cual provee cursos de extensión (IRT, 2000). El Programa de Educación Obrera es un programa académico sin créditos. Sus cursos son ofrecidos por profesores (profesoras) que imparten cursos en el programa académico con créditos. También enseñan otros (otras) profesionales no pertenecientes al Programa Académico de Relaciones Laborales. Sin embargo, la composición de la matrícula es diferente al Programa de Bachillerato en Relaciones Laborales, ya que el Programa de Educación Obrera ha estado dirigido a trabajadores (trabajadoras) adultos (adultas) e integrantes de uniones. Éste tiene como objetivo la capacitación de los (las) mismos (mismas). El Programa de Bachillerato en Relaciones Laborales, sin embargo, es un programa subgraduado dirigido a estudiantes universitarios (universitarias) con la finalidad de convertirlos (convertirlas) en relacionistas laborales.

En el 1973, el Senado Académico aprobó una Propuesta para el establecimiento de una concentración en Relaciones Laborales en el Programa de Bachillerato de la Facultad de Ciencias Sociales. En 1974, el Consejo de Educación Superior aprobó dicha Propuesta en virtud de la Certificación 90 del 10 de mayo de 1974. La creación de un Bachillerato, con cursos de naturaleza interdisciplinaria y transdisciplinaria, respondía a la visión de buscar soluciones diferentes a los conflictos y los problemas laborales. La naturaleza inter y transdisciplinaria de la disciplina de las Relaciones Laborales requirió de una Facultad diversa y comprometida con la enseñanza. Este programa colocó al Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico a la par con otras universidades canadienses,

japonesas, australianas y mexicanas que ya contaban con un Bachillerato. En pocos años, Relaciones Laborales se convirtió en uno de los programas con más demanda dentro de la Facultad de Ciencias Sociales.

Uno de los factores más importantes para los (las) estudiantes seleccionar una institución universitaria, es que la misma provea el programa de su interés. Según datos de la Oficina de Planificación académica (2006), el 34.9% de los (las) estudiantes de nuevo ingreso indicó como un factor muy importante, para la selección del Recinto de Río Piedras, el que ésta era la única institución que ofrecía el programa de estudios de su interés (OPA, 2006). Relaciones Laborales ha sido y es el único Bachillerato que ofrece esta especialidad en todo el sistema de la UPR e instituciones universitarias a nivel privado. Es, además, el único programa que ofrece esta especialidad. Al presente, no existe otro programa en relaciones laborales a nivel subgraduado ni graduado. Aunque los datos, ofrecidos por OPA (2006), no se refiere exclusivamente al Programa de Relaciones Laborales, nos hace partícipes de la gran responsabilidad académica que tiene la Facultad con el Programa, el Estudiantado y la Universidad. Todos los años, Relaciones Laborales cuenta con estudiantes que son reconocidos, en diferentes instancias: 1) Los premios de Excelencia Académica les son otorgados a estudiantes de Relaciones Laborales año tras año. 2) El Programa Student Coop Program de la National Labor Relations solo recluta a estudiantes procedentes de la concentración de Relaciones Laborales para sus diferentes ofrecimientos académicos y laborales. La Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) solo acepta, como estudiantes de práctica los (las) estudiantes de la concentración en Relaciones Laborales. Como Facultad, estamos comprometidos (comprometidas) con que se amplíe el número de estudiantes que disfrutan de estas distinciones, a través de cursos y estrategias de enseñanza- aprendizaje de primer orden.

Es necesario señalar, que el Programa actual de Bachillerato en Relaciones Laborales responde a la revisión curricular, aún vigente. (Véase Apéndice 1). Aunque aprobada en el 2000, la misma no fue puesta en vigor hasta el 2003. La concentración en Relaciones Laborales prepara a los (las) estudiantes para: 1) ejercer como profesionales de las relaciones laborales y 2) ofrecer asesoramiento profesional y técnico en el gobierno, las uniones, el comercio e industria sobre los derechos y deberes de los (las) trabajadores (trabajadoras) del País. Es pertinente indicar, que aunque Relaciones Laborales es un bachillerato profesional no requiere de acreditación profesional. Los egresados pueden ejercer como relacionistas laborales con el Bachillerato en Relaciones Laborales sin tener que revalidar para emplearse. Cabe señalar que Relaciones Laborales es una especialidad de mucha demanda en el mercado laboral en las siguientes ocupaciones profesionales: Oficiales de Relaciones Obrero Patronales, Gerentes de Recursos Humanos, Oficiales de Relaciones Industriales, Investigadores (investigadoras) de Normas de Trabajo, Mediadores (mediadoras) y Árbitros en Conflictos Obrero Patronales, Oficiales Examinadores (examinadoras), e Investigadores (investigadoras) de la Junta de Relaciones del Trabajo, Oficiales y dirigentes de Uniones Obreras, entre otros.

Además, la Concentración provee a los (las) estudiantes con el conocimiento necesario que les permite examinar y analizar, en forma crítica, las estructuras y el funcionamiento de los instrumentos a utilizar en la solución de los conflictos entre los tres sectores involucrados en la actividad productiva –la gerencia, los trabajadores y el gobierno. Con este propósito, la concentración en Relaciones Laborales incluye diversos temas de estudio a nivel subgraduado, entre los que se encuentran: comportamiento humano en las organizaciones; historia del movimiento obrero; legislación laboral; negociación colectiva; economía laboral; investigación

laboral; mediación, conciliación y arbitraje; visión comparativa de las relaciones laborales; salud y seguridad ocupacional. Además, la concentración exige, como requisito, un laboratorio práctico en relaciones laborales, en el cual los (las) estudiantes adquieren experiencia práctica de su especialidad. Ello facilita la integración y adaptación de los (las) estudiantes a futuras actividades profesionales, propias del mundo del trabajo, así como una comprensión de la interrelación entre los tres componentes del campo laboral.

Aunque, como ya se mencionó, el grado académico no cambia, proponemos una serie de cambios al diseño curricular. Entre los elementos más sobresalientes figuran:

1. Los créditos de concentración aumentan de 30 a 39.
2. Los créditos del componente de Facultad aumentan de 9 a 12 créditos de los cuales 6 son requeridos (CISO 3155 y ECON 3005).
3. Las electivas de la concentración se reducen de 15 a 9 créditos.
4. En la Revisión Curricular también se proyecta facilitar la educación continúa y el desarrollo futuro de un programa graduado en Relaciones Laborales a través de cambios en el nivel de tres cursos, de 4000 a nivel 5000 (RELA. 4006, RELA. 4015 y RELA. 4055).
5. Se realiza una revisión de los prerrequisitos de los cursos, de manera que estos sean cónsonos con el nivel de complejidad de los mismos.
6. Se amplía las instancias de investigación y estudio independiente.
7. Se amplía las instancias para el desarrollo de competencias de razonamiento cuantitativo.
8. Se fortalece las bases teóricas.
9. Se propicia la exposición de los estudiantes a experiencias internacionales.

10. Se fortalece las áreas esenciales de la disciplina.

En la actual propuesta queremos expresar la aspiración de que nuestros egresados adquieran, entre otras, mayores competencias para: la investigación y la creación, el conocimiento, la comprensión, la comunicación, la integración y aprecio de la diversidad humana y cultural; por medio de diversas estrategias de enseñanza, experiencias y actividades.

C. Modalidades no convencionales

Se mantienen las mismas modalidades. Los cambios realizados no caen dentro de las definiciones de métodos no convencionales establecidos en las *Guías para la consideración de cambios académicos* (Asuntos Académicos, 2007).

D. Fecha de comienzo de la revisión

Primer semestre académico 2008-2009.

E. Duración del programa y tiempo máximo para completar el grado

No cambia. El tiempo máximo para completar el grado es el establecido por las disposiciones reglamentarias de la UPR. El currículo está diseñado para que los (las) estudiantes diurnos puedan completarlo en cuatro años y los (las) nocturnos, en cinco años, con un máximo de seis años, según las disposiciones reglamentarias. El Bachillerato se mantiene en un total de 120 créditos.

III. Acreditación profesional y requerimientos para la práctica profesional

Nuestra concentración no requiere acreditación profesional. Aunque la Guía para la Propuesta de Revisión de Bachillerato ubica la práctica profesional en la Sección III, se optó por localizarla en la Parte B de la Sección XII: *Infraestructura para la Enseñanza, la investigación y el aprendizaje* debido a que la Práctica de la Concentración en Relaciones Laborales no está vinculada a una agencia de acreditación profesional (Véase sección XII, parte B).

IV. Justificación de los cambios a nivel de Programa

Dado lo reciente de la Revisión Curricular del 2000 (IRT, 2000), puesta en vigor en el 2003, la Facultad del IRT entendía que no era necesario una revisión curricular del Programa Académico. Sin embargo, los procesos de autoevaluación y el compromiso de la Institución con la revisión de sus bachilleratos, propiciaron la reflexión y el entusiasmo necesario para comprender la importancia de continuar transformando el Programa a tono con las nuevas necesidades y preocupaciones del estudiantado, la Facultad y el país, así como el escenario internacional.

Aunque la Revisión Curricular del 2000 fue el producto del estudio y análisis ponderado de las competencias, requeridas por nuestros (nuestras) estudiantes, ante los retos que supone las grandes transformaciones de los procesos socioeconómicos ocurridos, en el mundo y Puerto Rico, necesitaba mejorarse. En el caso de Puerto Rico, uno de estos retos que más ha impactado las relaciones laborales y la propia disciplina lo ha sido la aprobación de la *Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico* (Ley 45, 1998). Esta ley ha requerido la preparación de cientos de estudiantes de Relaciones Laborales, que, como funcionarios (funcionarias), han administrado los aspectos gerenciales de esta legislación (IRT, 2000). No obstante, sabemos que estos cambios no han sido suficientes; nuestro programa debe continuar evolucionando y atemperarse a los cambios que van sucediendo en el País y en el mundo.

La Revisión de 2008 aspira a satisfacer las carencias identificadas por los estudiantes (las estudiantes) y la Facultad, así como atemperar el contenido curricular a las demandas del país y la comunidad internacional. También, pretende ser viable, ponderando las particularidades del Programa, las limitaciones presupuestarias y de profesorado existentes desde la fundación del Instituto y del

Programa Académico. Nuestra Revisión aspira a conservar aquellos aspectos positivos de la experiencia académica así como transformar y mejorar las prácticas y estructuras institucionales que lo requieran, buscando como se señala en la Certificación 46, “un nuevo equilibrio entre la continuidad y el cambio” (Certificación 46, del Senado Académico 2005-06; Senado Académico, 2006).

La búsqueda del equilibrio entre la continuidad y el cambio se refleja en las competencias del (la) egresado (egresada) que queremos ayudar a forjar. Es decir, que nuestros estudiantes continúen, por un lado, desarrollando las competencias específicas de naturaleza técnica y profesional, establecidas en la Revisión Curricular del 2000; y por el otro, adquieran otras de carácter general y humanístico a tono con el espíritu de la Certificación 46 (2005-2006), aprobada por el Senado Académico del Recinto de Río Piedras.

A. Diseño Curricular

Los cambios propuestos se hacen a tono con la Certificación 46 (2005-2006) del Senado Académico, la cual plantea en el principio número 7, que el currículo debe incluir: a) un componente de educación general b) una formación sólida en los aspectos sustanciales de por lo menos un determinado campos de estudios, c) un componente de electivas. Al examinar el currículo propuesto de Relaciones Laborales, podemos notar que cuenta con los componentes expresados en el principio número 7. Es decir, en el currículo propuesto, se observa 42 créditos de educación general, 18 créditos de cursos electivos y 60 créditos de concentración o especialidad, incluyendo los requisitos y otros cursos de Facultad para un total de 120 créditos. (Véase la Tabla número 3). Cabe señalar, que se flexibiliza el componente de educación general y se desarrollan competencias básicas de las artes liberales. Esto se justifica, según la Certificación 46 (2005-06), aprobada por el Senado Académico del Recinto de Río Piedras.

A tenor con el principio número 9 de la Certificación, el Comité de Implantación del Nuevo Bachillerato de la Facultad de Ciencias Sociales, en reunión del 28 de septiembre de 2007 y avalado por el Comité de Currículo de la Facultad el 5 de octubre de 2007, decidió que el componente de cursos medulares, para los departamentos de la Facultad de Ciencias Sociales, fluctuaría de 12 a 18 créditos. También decidió que los (las) estudiantes podrían tomar cursos introductorios en las ciencias sociales y la especialidad conducentes o no hacia las áreas de énfasis o cursos interdisciplinarios en la Facultad. Según Severino & García (2008), estos cambios propuestos por el Comité de Implantación del Nuevo Bachillerato de la Facultad y Comité de Currículo de la Facultad, si bien promueven la continuidad y el cambio en los currículos también propician un mayor grado de flexibilidad para que los (las) estudiantes puedan configurar sus programas de estudio con el apoyo de la asesoría académica (Véase el Apéndice 10).

En el principio número 7, también se plantea que debe haber la flexibilidad suficiente para que cada facultad y escuela estructuren como se organizan esos elementos (el componente de educación general, la formación sólida en aspectos de sustanciales del campo de estudios y el componente de electivas), dentro de los parámetros mínimos y los procesos de colaboración interfacultativos. Con respecto a Relaciones Laborales, si bien se acoge la opción de, al menos, 12 créditos en cursos de ciencias sociales, propuesta por Comité de Implantación del Nuevo Bachillerato de la Facultad de Ciencias Sociales, 6 de esos créditos son requeridos y 6 son libres. (El curso de ECON 3005 ya era requerido como prerrequisito para el curso de Economía del Trabajo, RELA 3075. Como se menciona más adelante en esta sección, entendemos que el curso CISO 3155, ofrecido por otro departamento de la Facultad, es necesario para el desarrollo de las competencias lógico-

matemático y/o análisis cuantitativo, esbozadas en el Perfil del Egresado, a su vez, vital para los procesos de investigación.

En relación a los créditos de concentración, se añadieron un total de tres cursos (RELA 3085, RELA 3115 y RELA 3095) para un total de 39 créditos de concentración. Como se explica más adelante, en esta sección, estos cursos fueron añadidos para fortalecer las áreas esenciales de la disciplina. Se dejó 9 créditos para electivas en Relaciones Laborales, dando así un margen de flexibilidad para que los (las) estudiantes puedan seleccionar los cursos que deseen de la disciplina. Esto es así ya que se había dejado un espacio de 18 créditos en electivas para tomarse en cualquier facultad y 42 créditos de cursos de educación general como se dispone en la Certificación 43 en la sección *Requisitos mínimos de cada componente*. Los componentes fueron articulados para facilitar el que los (las) estudiantes accedan a: las grandes áreas de conocimientos, en el contexto de la educación integral; las Relaciones Laborales, así como otras disciplinas y facultades, en el marco de las 120 horas créditos necesarios para otorgársele el grado de Bachillerato en Relaciones Laborales, y a tono con el total de créditos mínimos requeridos en la Certificación 43.

El proceso de Autoevaluación de los Programas Académicos del Instituto de Relaciones del Trabajo junto a la actual Revisión del Bachillerato, ha permitido identificar las fortalezas y áreas a mejorar en el Programa Académico de Relaciones Laborales. La Propuesta de Revisión se presenta a partir de los resultados de este proceso. Una vez explicado los cambios al currículo, presentamos las áreas a mejorar, los cambios propuestos y la justificación para dichos cambios. Como puede observarse, los mismos se realizan en función de las necesidades identificadas por: estudiantes, egresados, facultad, oficiales de contactos uniones y dirigentes de agencias.

B. Áreas a mejorar, cambios propuestos y justificación

1. Es necesario iniciar la creación de un programa que permita satisfacer las necesidades de educación continua y de estudios graduados. Esta necesidad ha sido identificada, en forma reiterada, por la Facultad (Cáceres y Miranda, 2007); así como por los (las) estudiantes y egresados (egresadas) del Programa (Cáceres, 2007). El diseño curricular propuesto busca satisfacer las necesidades de educación continua y estudios graduados de los (las) estudiantes. Muchos (muchas) estudiantes ingresan al Recinto con la idea de una vez finalizado el bachillerato, continuar estudios postsecundarios. De acuerdo a datos de OPA (2006), el 25.4% de los (las) estudiantes encuestados de nuevo ingreso señaló como un factor para escoger al Recinto de Río Piedras, además del prestigio institucional y el costo de la matrícula, el que facilita el ingreso a la escuela graduada o profesional. Aunque no existen estadísticas sobre el número de egresados (egresadas) de la concentración que realiza estudios graduados, sabemos que un gran número de nuestros (nuestras) estudiantes continúan su educación en áreas afines a las relaciones laborales. Cabe señalar que Relaciones Laborales prepara a los (las) estudiantes para seguir estudios graduados en Derecho, Relaciones Laborales, Administración Pública, Psicología Industrial, Recursos Humanos. En un estudio realizado para la Autoevaluación del Programa (Cáceres, 2007), se encontró que para el estudiantado, el currículo de Relaciones Laborales es interesante, actualizado, vigente y pertinente en su contenido. No obstante, los (las) estudiantes expresaron interés en realizar una Maestría en Relaciones Laborales, ya que la disciplina está en constante cambio. Si no se renueva con educación continúa, el conocimiento puede tornarse obsoleto. Al no existir una Maestría en Relaciones Laborales optan por hacerla en otra especialidad (Cáceres, 2007).

La Facultad de Relaciones Laborales también ha reconocido la necesidad de realizar un Programa de Maestría casi desde la creación del IRT. No obstante, en el 2004 se realizaron esfuerzos más formales, por parte de algunos miembros, para viabilizar la Maestría. Sin embargo, dado las particularidades del Programa, las limitaciones presupuestarias y de profesorado, esta necesidad había sido pospuesta. Reconociendo las

limitaciones antes mencionadas y en aras de dar los primeros pasos para satisfacer las necesidades de educación continua y estudios graduados de los (las) estudiantes, proponemos cambiar el sistema de numeración de tres cursos subgraduados electivos a nivel 5000. El primer dígito (el 5) indica que son cursos subgraduados, de nivel avanzado, que pueden tomarse para bachillerato o maestría con la autorización de la dirección del Departamento (Catálogo General UPR; 2003-2006). Los cursos sugeridos, para cambiar su sistema de numeración, son: *La Industria Moderna y las Relaciones Industriales y Obrero Patronales* (RELA 4006), *Seminario sobre Sistemas Comparados de Relaciones Industriales en los Países Desarrollados* (RELA 4015), *Fundamentos Filosóficos del Derecho Laboral* (RELA 4055). Proponemos RELA 5006 por RELA 4006 y RELA 5015 por RELA 4015 y RELA 5055 por RELA 4055. Entendemos que estos cursos proveen una mayor flexibilidad al Currículo al poder utilizarse como cursos electivos o de maestría. La codificación de los cursos se mantendrá igual, sólo cambiando el primer dígito, de manera que facilite su identificación. Cabe indicar que, la propuesta de cambios en la numeración de los cursos propuestos a nivel 5000 surge tras el examen de la descripción de los mismos. Al revisarlos, nos percatamos que estos cursos poseen una complejidad mayor, al resto de los cursos de la concentración, requiriendo del (de la) estudiante un conocimiento más amplio de la disciplina.

2. Los cambios en el sistema de numeración de los cursos, requieren la revisión de los prerrequisitos de manera que se atemperen a las exigencias académicas, particularmente para los cursos de mayor complejidad (Véase Tabla 1). También demanda que se cambie, a un nivel mínimo, la descripción del curso RELA 4006. Este cambio consiste en eliminar la palabra introducción para que sea acorde con el resto de la descripción del curso. Cabe señalar que las modificaciones en los prerrequisitos y la descripción de los cursos propuestos cualifican bajo la definición de *cambios académicos menores o institucionales* puesto que se preservará los elementos esenciales de la estructura curricular, los contenidos y enfoques de los cursos (Vicepresidencia de Asuntos Académicos, 2007).

TABLA I
PRERREQUISITOS QUE SE AÑADEN A LOS CURSOS DE RELACIONES
LABORALES BAJO LA NUEVA REVISIÓN CURRICULAR

CURSO	CODIFICACIÓN	PRERREQUISITOS QUE SE AÑADEN
Introducción a las Relaciones Laborales	RELA 3085	CISO 3155
Estructura, Organización, Administración y Gobierno de Uniones Obreras	RELA 3095	RELA 3045
Educación en Salud y Seguridad	RELA 3135	RELA 3015, 3031, CIBI 3001-3002 y/o CIFI 3001-3002
La Industria Moderna y las Relaciones Industriales y Obrero Patronales	RELA 4006	RELA 3005, 3015, 3025, 3031, 3045, 3075, 3095, 3115
Fundamentos Filosóficos del Derecho Laboral	RELA 4015	RELA 3045, 3065
Seminario sobre Conflictos Obrero Patronales	RELA 4016	RELA 3045, 3065, 4035
Seminario sobre Sistemas Comparados de Relaciones Industriales en los Países Subdesarrollados	RELA 4055	RELA 3005, 3015, 3025, 3031, 3045, 3065, 3075
Los Planes Médicos y la Salud de los Trabajadores	RELA 4065	RELA 3005, 3031, 3045, 3065

Aunque la Revisión Curricular bajo la Certificación 46 atañe propiamente a los programas de Bachillerato del Recinto de Río Piedras, es pertinente indicar que este análisis se realiza en el contexto de un programa de bachillerato que proyecta, moverse hacia uno de maestría. Además, estos cambios atañen a la formación que queremos que obtengan nuestros egresados de Bachillerato en el contexto de un Recinto comprometido con los estudios graduados, según se expresa en el principio 6 de la Certificación 46 (2005-2006). Como se indica en el principio 10, de la misma Certificación, el esquema del bachillerato debe servir a los propósitos de cambio de las facultades y escuelas en el marco de sus espacios de autonomía y sus particularidades (Certificación 46, 2005-2006).

- Hay que fortalecer las bases filosóficas y teóricas de los (las) estudiantes. La Facultad y los (las) propios (propias) estudiantes han identificado que

una de las debilidades principales del estudiantado de Relaciones Laborales lo es la formación teórica y filosófica (Cáceres, 2007). Los cursos antes mencionados (RELA 4006, RELA 4015, RELA 4055) aportan, además, al fortalecimiento de la formación teórica y filosófica necesaria para el desarrollo del análisis crítico y la vida académica, particularmente para los estudios graduados. Los aspectos teóricos y filosóficos contribuyen a que los (las) estudiantes comprendan las conexiones entre los diversos campos del saber. Es necesario indicar que dos de los cursos trabajan las bases teóricas (RELA 4006 y RELA 4055) y uno trata sobre los fundamentos filosóficos del derecho laboral (RELA 4015).

4. La formación teórico-filosófica contribuirá a que nuestros (nuestras) egresados (egresadas) culminen su Bachillerato con una formación sólida, así como una mayor comprensión de la disciplina y del marco teórico en que se fundamenta el Programa. Por otra parte, puesto que las investigaciones no se realizan en el vacío, todo estudio está respaldado por una teoría y una postura filosófica. Esto equivale a decir que el adiestramiento teórico y filosófico es esencial para los procesos de investigación. Dado el énfasis técnico y profesional del Bachillerato de 2000, queremos crear las condiciones, para que en un futuro cercano, Relaciones Laborales cuente con una maestría con una base sólida en los aspectos teóricos y filosóficos.

Conscientes, sin embargo, en que el aspecto teórico y filosófico de la concentración no puede descansar exclusivamente en los cursos electivos a nivel 5000, planteamos hacer una revisión al curso básico RELA 3005. El curso básico RELA 3005: Trabajo, Sociedad y Visión de Conjunto también cubre tópicos de naturaleza teórica. El prontuario de este curso ha sido revisado para ampliar la sección que explica las teorías de las relaciones laborales. (Véase el Apéndice 2). Vale aclarar que las modificaciones en la descripción de este curso también cualifica bajo la definición de *cambios académicos menores o institucionales* puesto que se preservará los elementos esenciales de la estructura curricular, los contenidos y enfoques del curso (Vicepresidencia de Asuntos Académicos, 2007).

5. Aunque la facultad prepara para la investigación, hay que exponer a los (las) estudiantes a mayores oportunidades. Por lo general, ésta se limita al curso de investigación (RELA 3085) y/o el de Práctica (RELA 4045). Los (las) egresados (egresadas) y los (las) estudiantes han manifestado que uno de los cursos más útiles para su práctica profesional y académica lo es el curso RELA 3085 (Cáceres, 2007). A través de los encuentros que la Facultad sostiene, en forma periódica, con los (las) Oficiales de Contacto se evidencia la necesidad de continuar reforzando las competencias de investigación. Cabe mencionar que la investigación y la labor creativa es una de las metas del Plan 2016. Según este plan, como parte de la generación de conocimiento es necesario: “integrar de manera efectiva a los estudiantes en proyectos de investigación en función de su enriquecimiento académico”. Es por ello, que proponemos reubicar el curso de *Introducción a las Investigaciones Laborales y Métodos Estadísticos* (RELA 3085). Es decir, trasladarlo de electiva a curso medular. Recomendamos, además eliminar la parte de métodos estadísticos del curso sin que ello implique la eliminación del uso y análisis de las estadísticas laborales. El título del curso cambiará de *Introducción a las Investigaciones Laborales y Métodos Estadísticos* a *Introducción a las Investigaciones Laborales*.
6. Por otra parte, recomendamos se añada el curso de *Fundamentos del Razonamiento Estadístico* (CISO 3155) como parte de los cursos introductorios requisitos a la Facultad de Ciencias Sociales. Este cambio obedece a que en un semestre es muy limitado para trabajar todo el contenido que supone las investigaciones laborales y los métodos estadísticos. Como Facultad reconocemos la importancia de que los estudiantes tomen, al menos, un semestre de métodos estadísticos. Entendemos que las transformaciones propuestas contribuirán a que los (las) estudiantes adquieran las competencias de razonamiento cuantitativo y el manejo de la información estadística. De igual manera, estas alteraciones ayudarán al desarrollo de destrezas necesarias para la investigación y creación (Senado Académico, 2006). Los cambios al prontuario del curso: *Introducción a las Investigaciones Laborales y*

Métodos Estadísticos (REIA 3085) pueden ser considerados como un cambio académico menor, dado que las variaciones al curso no alteran en forma significativa la estructura, el enfoque, el contenido y los propósitos. Las modificaciones realizadas al curso RELA 3085 así como la recomendación de requerir el curso CISO 3155 se hace con el propósito de fortalecer las competencias de investigación y de manejo estadístico de los (las) estudiantes así como cumplir con los Principios Guías para la Revisión del Bachillerato, según se establece en la Certificación Núm. 46 (2005-2006) y la Certificación Núm. 123, Junta de Síndicos (2005-2006).

7. Es necesario fortalecer las áreas esenciales a la disciplina de Relaciones Laborales de forma que nuestros estudiantes adquieran una formación más sólida en su disciplina de estudios (Certificación 46, 2005-2006). Con este propósito, incorporamos dos cursos electivos como requisito de la concentración. El primer curso que sometemos con este propósito es el titulado: *Introducción al análisis de Políticas y Programas de Recursos Humanos* (RELA 3115). Como resultado del proceso de evaluación del programa, el análisis de las sugerencias hechas por Oficiales Contacto, peticiones realizadas por los (las) altos (altas) funcionarios (funcionarias) de agencias que emplean personas egresados (Ej. Departamento del Trabajo), reconocemos el área de recursos humanos como un componente esencial de la disciplina de Relaciones Laborales. Este es el medio por el cual el (la) trabajador (trabajadora) se incorpora a la organización, entiéndase sindical, gubernamental o privada. Por medio de éste, se establecen políticas, normas, programas, directrices y reglamentos o convenios que rigen la relación contractual y patronal. Todo (toda) egresado (egresada) del Bachillerato en Relaciones Laborales deberá conocer las herramientas, estrategias y mecanismos asociados al componente de recursos humanos para poder promover la equidad, la justicia laboral y social, desde la base filosófica de nuestra disciplina. Entendemos que es necesario capacitar a los (las) (estudiantes) para negociar colectivamente y desempeñarse en escenarios públicos, privados y gremiales, teniendo como norte la protección y el desarrollo de los mejores intereses de los (las) trabajadores (trabajadoras). Además, en el sector gubernamental se reconoce la importancia de hacer valer el principio de mérito, según se establece en la

Ley 184 del 3 de agosto de 2004. Este concepto establece que todos (todas) los (las) empleados del sector público serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, género, nacimiento, edad, origen o condición de veterano, ni por impedimento físico y mental (Ley 184, 2004). Reconocemos que las áreas esenciales al principio del mérito (clasificación de puestos, capacitación y desarrollo, retribución, evaluación del desempeño), entre otras políticas y programas de impacto son diseñadas, administradas y evaluadas por Recursos Humanos. Por otra parte, la mayor parte de los convenios colectivos y de las normas aplicables a los procesos de reclutamiento y selección, contratación, clasificación, compensación, evaluación están contenidas en Manuales de Recursos Humanos y en Políticas de Recursos Humanos. De manera, que este curso contribuirá al desarrollo de competencias en los (las) estudiantes que le ayudarán en su gestión de protección del (de la) trabajador (trabajadora) como eje central del sistema laboral (Morales, 2008) a tono con la misión y perfil de nuestro Programa.

El segundo curso que presentamos, con el propósito de reforzar la oferta curricular en las áreas esenciales a la disciplina de Relaciones Laborales, lo es: *Estructura, Organización, Administración y Gobierno de Uniones Obreras* (RELA 3095). El mismo se propone como resultado de lo expuesto por egresados (egresadas) y estudiantes en un estudio realizado para conocer su opinión sobre el Programa (Cáceres, 2007). De este estudio, se desprende que para los (las) estudiantes es importante tener conocimiento de lo expuesto en este curso. El curso surge, además, como resultado del análisis de sugerencias de Oficiales Contacto del sector de los sindicatos. La práctica profesional de Relaciones Laborales demanda que los (las) estudiantes conozcan los elementos fundamentales del gobierno y una apropiada estructura, organización y administración de las uniones obreras (convenios colectivos, personal y presupuesto de la unión), el marco legal y jurisdiccional en que se desarrollan los procesos de organización sindical, entre otros asuntos. Entendemos que el contenido del curso tiene una gran pertinencia social. Muchos de los desafíos y retos que se presentan para las organizaciones sindicales son incluidos en el prontuario del curso. En

los últimos años, los acontecimientos ocurridos, en las organizaciones obreras del País, remiten, de una manera u otra, a aspectos relativos a los temas comprendidos en este curso. Por ejemplo, el manejo de los fondos, la certificación o descertificación de la unión, entre otros. El curso busca propiciar el entendimiento y la reflexión crítica, desde una perspectiva interdisciplinaria de los problemas que enfrenta uno de los tres sectores involucrados en la actividad productiva para propiciar la prevención y la búsqueda de soluciones justas. Sostenemos que estos conocimientos son de importancia vital para el estudiantado de la disciplina de Relaciones Laborales, sin importar si se desempeñará en la empresa privada, el gobierno o en la unión.

8. Es necesario proveer a nuestros (nuestras) estudiantes de oportunidades de estudios en otros países y reanudar o iniciar lazos colaborativos con diferentes universidades. Un estudio realizado por la Oficina de Planificación Académica (OPA, 2005- 2006), demuestra que para más de una tercera parte de los (las) encuestados (encuestadas) hay interés en participar en programas de intercambio. De acuerdo al estudio realizado por OPA, de 2,097 estudiantes que contestaron a un cuestionario, el 37.5% estimó que sería muy probable su participación en un programa de intercambio fuera del Recinto. Por otra parte, un 29.3% indicó que sería algo probable. Dado las particularidades del Programa, en este momento no puede alterarse la secuencia curricular para viabilizar que nuestros (nuestras) estudiantes tengan la oportunidad de cursar estudios en otros países durante un semestre o año académico (Véase la Tabla IV: Secuencia Curricular Propuesta). No obstante, la Facultad reconoce la importancia que representa las experiencias de intercambio, con otras instituciones y países, para el desarrollo educativo y cultural del estudiantado; así como el una ética de respeto por la diversidad. Por ello, proponemos la creación de un curso de viaje de 3 a 6 créditos a efectuarse en el verano. (Véase Apéndice 3). El curso servirá a varios propósitos: a) Proveer experiencia internacional como parte inherente de la formación académica multicultural e intercultural de los (las) estudiantes; b) Propiciar las condiciones y reforzar las estructuras necesarias para que, en un futuro cercano, los (las) estudiantes puedan realizar estudios, participar de

intercambios, voluntariados e internados en el exterior; c) Iniciar y en algunos casos, continuar un diálogo para explorar posibles: colaboraciones, afiliación a asociaciones y redes internacionales, acuerdos de investigación, intercambio interfacultativo entre diversas instituciones universitarias, gubernamentales y de otro tipo; d) proyectar el programa a nivel nacional e internacional (Asuntos Académicos, 2007; De León, 2006; Certificación Núm. 123, Junta de Síndicos, 2005-2006).

Dado que el curso de viaje (RELA3xxx) propuesto se ofrecerá por primera vez en nuestro Programa, hemos revisado la descripción de cursos de viajes que se ofrecen en otros programas. También hemos tomado, como punto de partida, el estudio realizado por De León (2006) para la Oficina de Planificación Académica del Recinto. Según De León, los (las) estudiantes evaluaron algunos aspectos de las orientaciones para los viajes de intercambio, en términos de utilidad. Entre los aspectos evaluados, como de mayor utilidad, estuvieron los siguientes: visado y trámites de viaje (36.4%), organización del presupuesto (18.2%), clima y geografía del país receptor (18.2%), explicaciones sobre registro de cursos, manera y estilo de clases y evaluaciones (18.2%). Además, en esta investigación se les solicitó que informaran sobre aquellos asuntos que les hubiera gustado saber a los (las) encuestados (encuestadas), previo a su viaje. Al particular, los (las) estudiantes indicaron: información sobre servicios varios y los costos de los mismos (41.7%); alternativas de planes médicos (33.3%); matrícula y costos (25.0%); cultura (25.6%); vivienda (16.7%); costo de vida (8.3%) y realidad físico social del país receptor (se incluye clima, incidencia de delitos, y proceso burocrático de las universidades) (25.05%). Obviamente, algunos asuntos de los mencionados no tienen el mismo peso cuando se trata de un viaje de estudios de una menor duración. Sin embargo, consideramos que algunos de estos aspectos deben ser cubiertos como parte del contenido del curso. Entre los lugares a visitarse están: La Universidad de Rutgers, New Jersey, la Universidad Obrera de México, el Programa intensivo de talleres ofrecido por profesores/as universitario/as en el Centro Educativo de la United Automobile Workers (UAW) de Black Lake en Michigan; Empire State University (parte obrera

de la Universidad de Cornell en Manhattan) y el Programa en Relaciones Laborales de la Universidad Nacional en Costa Rica.

9. Es necesario crear cursos temáticos, en forma de electivas, que permitan la discusión de temas que no se abordan con profundidad en los cursos y que, a su vez, brinden oportunidad a los (las) estudiantes de realizar más investigación en temas de interés. En un estudio realizado en el Programa (Cáceres, 2007), se encontró que algunos (algunas) estudiantes y egresados (egresadas) habían tenido la oportunidad de participar en los cursos que se ofrecen como parte del Programa de Educación Obrera evaluándolo en forma positiva. Los (las) participantes del estudio solicitaron que se extiendan algunos de estos seminarios y otros propios de la disciplina, al Programa de Relaciones Laborales. Los participantes del estudio expresaron que ello es una manera de beneficiar tanto a los (las) estudiantes como a los egresados (Cáceres, 2007).

La creación de estos cursos tiene el propósito de ampliar las instancias de investigación, aplicadas al campo de las relaciones laborales: los mismos flexibilizan la oferta curricular al no requerir créditos previos. Creamos dos modalidades con dos énfasis: Uno enfatiza propiamente en la investigación (Seminario de Investigación sobre las Relaciones Laborales de dos créditos). En el otro curso (Estudio independiente en Relaciones Laborales de un crédito) se realizan investigaciones, en tópicos de las relaciones laborales la investigación, intentando cubrir aquellas áreas y temas que comúnmente no se abordan en los cursos de manera amplia. (Véase Apéndice 3).

Como se señaló anteriormente, la Revisión Curricular del Programa de Relaciones Laborales, se hace tomando en consideración los lineamientos presentados en la Certificación 46, 2005-06 del Senado Académico, particularmente lo relativo a los componentes que debe incluir el currículo del Bachillerato, a saber: a) un componente de educación general; b) una formación sólida en el campo de las Relaciones Laborales; c) y un componente de electivas. A continuación exponemos

la concordancia de los cambios propuestos con la Misión del Recinto y el Plan 2016 (Junta de Síndicos, 2005- 2006).

V. Relación del Programa y los cambios propuestos con la Misión y la Planificación Institucional

A. Relación con la misión y el Plan de Desarrollo de la UPR, la misión y planificación de la Unidad

Los cambios propuestos buscan lograr una educación subgraduada de excelencia, según se expresa en la Misión del Recinto de Río Piedras. Al igual que en el documento de Misión del Recinto, las transformaciones realizadas al Currículo buscan fortalecer la educación general, interdisciplinaria, transdisciplinaria, holística así como la formación especializada. A tono con la Misión del Recinto, a través de la Revisión Curricular, el Programa procura desarrollar el estudio y la investigación en los (las) estudiantes. La Misión del Recinto brinda importancia al cultivo de las capacidades críticas. La Revisión del Programa, pretende equipar al (a la) estudiante con el andamiaje teórico y filosófico esencial para realizar planteamientos críticos en el contexto académico. Tanto la Misión del Recinto como la de Relaciones Laborales coinciden, además, en el énfasis de los valores éticos. El Programa de Relaciones Laborales intenta que esos valores lleven al estudiantado a la búsqueda de justicia social y al respeto a la diversidad. En la presente Revisión Curricular, una de las formas en que se promueve el respeto a la diversidad, es a través de la exposición de los (las) estudiantes a experiencias internacionales, en otros contextos culturales y sociales. En la Misión del Recinto se expresa la aspiración de que los programas contribuyan a la transformación y al progreso continuo de la sociedad puertorriqueña, al análisis y la formulación de soluciones para los problemas socioeconómicos y políticos del país y al mejoramiento de la calidad de vida. Estamos convencidos que ésta es una de las aportaciones

principales de nuestro Programa. A través del fortalecimiento en el currículo, en las áreas esenciales de la disciplina, continuaremos contribuyendo, por vía de nuestros (nuestras) egresados (egresadas), a solucionar conflictos laborales y al mejoramiento de la calidad de vida de los (las) trabajadores (trabajadoras). En los cambios propuestos para la Revisión Curricular, no aparecen expresados como objetivos, el desarrollo de la docencia, la investigación y el servicio e integración a la comunidad, de acuerdo con la realidad histórico-social de Puerto Rico; como se menciona en la Misión del Recinto. Sin embargo, como puede observarse, estos aspectos forman parte importante de las Metas y Objetivos del Programa.

Aunque no contamos con un Plan de Desarrollo de la Unidad en estos momentos (esperamos culminar el mismo durante el próximo semestre); entendemos que los cambios presentados como parte de la actual Revisión Curricular son cónsonos con el Plan Estratégico del Recinto de Río Piedras. Mencionamos los objetivos del Plan, que atañen directamente a los cambios propuestos en la Revisión Curricular:

1. *Garantizar que la oferta semestral de los cursos permita a los estudiantes regulares completar sus programas de estudio en los términos de tiempo promulgados. Como se mencionará en secciones posteriores, la secuencia curricular de Relaciones Laborales permanece inalterada. La misma está diseñada para que el estudiantado pueda completar sus estudios en un máximo de cuatro años, si es diurno, y de cinco, si es nocturno.*
2. *Fomentar vinculación del estudiantado con la unidad de la cual egresa, mediante iniciativas académicas, culturales y recreativas. A través de los cursos propuestos, a nivel 5000, buscamos que aquellos (aquellas) egresados (egresadas) que quieran continuar estudios puedan hacerlo manteniendo la vinculación con el Programa. Los nuevos cursos (*Seminario de investigación sobre las Relaciones Laborales* y el *Estudio Independiente en Relaciones Laborales*, de 2 y 1 créditos respectivamente, y el de *Viaje de Estudios de las Relaciones Laborales en otros Países*) están diseñados con*

este propósito, ya que no requieren requisitos, solo la autorización de la dirección y/o profesor (profesora) a cargo del curso.

3. *Estimular y apoyar la revisión de ofrecimientos académicos para atemperarlos a los desarrollos de las disciplinas, a las demandas socioculturales y laborales, a los intereses de formación de los estudiantes y a las competencias del profesorado.* Incorporamos dos cursos electivos como requisitos de la concentración. El primer curso que sometemos con este propósito es el titulado: *Introducción al Análisis de Políticas y Programas de Recursos Humanos* (RELA 3115). El segundo curso que proponemos, *Estructura, Administración y Gobierno de Uniones Obreras* (RELA 3095). Ambos cursos responden a demandas de egresados (egresadas), estudiantes, funcionarios (funcionarias) de agencias y uniones. Además, ambos cursos son necesarios debido a las exigencias socioculturales.
4. *Proveer la investigación y la labor creativa en todas las disciplinas en función de los parámetros de excelencia internacional.* Como modo de promover la investigación y la labor creativa se crearon dos cursos nuevos (de dos y un crédito) donde se promueve la investigación. Se estableció como requisito el curso *Introducción a las Investigaciones Laborales* (RELA 3085) y se estableció como electiva requerida el curso “Fundamentos del Razonamiento Estadístico” (CISO 3155).
5. *Participar en la definición y búsqueda de alternativas a problemas de urgencia social.* A través del fortalecimiento en el currículo, en las áreas esenciales de la disciplina, particularmente a través del curso de *Estructura, Organización, Administración y Gobierno de Uniones Obreras* (RELA 3095) definimos y contribuimos a la solución de los problemas laborales. Como se mencionó antes, el curso promueve la reflexión crítica de los problemas desde la perspectiva interdisciplinaria, así como la prevención y la búsqueda de soluciones justas.
6. *Fomentar iniciativa de cooperación e intercambio con las comunidades puertorriqueñas en Estados Unidos y otros países.* Entendemos que este

objetivo se propicia a través del curso de viaje propuesto (Véase la sección de *Justificación de los cambios a nivel del programa*).

7. *Propiciar las condiciones para que los (las) estudiantes puedan realizar estudios, participar de intercambios, voluntariados, internados, y tener otras experiencias de formación en centros académicos e instituciones del exterior.* Entendemos que este objetivo también se estimula a través del curso de viaje.
8. *Mantener una correlación responsable entre los recursos disponibles y las metas y objetivos institucionales.* Como se señaló en la sección de *Justificación de los cambios a nivel del programa*, los cambios presentados en la Propuesta de Revisión Curricular buscan ser viables tomando en consideración los recursos humanos y económicos; y las metas del Recinto.

Como puede observarse, el Perfil del Egresado del Programa de Relaciones Laborales también es coherente con el Perfil del Egresado del Recinto. Aunque el Perfil del Egresado de Relaciones Laborales está más dirigido a las competencias propias de la especialidad para con el Perfil del Egresado del Recinto en más de una, como puede observarse en la siguiente tabla.

TABLA II
ALINEAMIENTO DEL PERFIL DEL EGRESADO
DEL PROGRAMA DE RELACIONES LABORALES
CON EL PERFIL DEL EGRESADO DEL RECINTO

Perfil del Egresado del Recinto, según la Certificación 46 (2005-06) del Senado Académico	Perfil del Egresado del Programa de Relaciones Laborales
<p>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>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconozca a los (las) trabajadores (trabajadoras) como eje principal de las dinámicas propias de las Relaciones Laborales y la importancia de proteger los derechos, los mejores intereses y fomentar su desarrollo individual y colectivo por medio de la toma de decisiones efectivas.
<p>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; y habrá adquirido conocimientos del legado literario y cultural de estas lenguas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posea las competencias lingüísticas de expresión oral y escrita en el idioma español, el inglés como segundo idioma o un tercer idioma potencial que le permitan comunicarse apropiadamente en su rol de relacionista laboral.
<p>Comprenderá los procesos de creación de conocimiento en diversos campos del saber y las conexiones entre ellos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conozca en forma amplia las áreas de estudio de la disciplina de Relaciones Laborales en los niveles inter y transdisciplinario y sus manifestaciones e interacciones con otras sociedades en el contexto caribeño, regional, hemisférico e internacional. • Cultive la creatividad y la iniciativa dirigidas al diseño y desarrollo de investigaciones o su participación en proyectos de creación y vinculación para atender y estudiar las dinámicas en las Relaciones Laborales. • Cultive y desarrolle una mayor sensibilidad hacia los valores éticos, morales y profesionales orientados hacia la participación ciudadana responsable, activa, crítica y de respeto hacia la diversidad aplicada a los métodos y procesos de resolución de conflictos y toma de decisiones en la búsqueda de un ambiente de armonía laboral.

Perfil del Egresado del Recinto, según la Certificación 46 (2005-06) del Senado Académico	Perfil del Egresado del Programa de Relaciones Laborales
<p>Habrá desarrollado sensibilidades estéticas mediante las artes y la literatura; el entendimiento sobre los procesos humanos y el tiempo y el espacio; comprensión de los conceptos de 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>	<ul style="list-style-type: none"> • Cultive la creatividad y la iniciativa dirigidas al diseño y desarrollo de investigaciones o su participación en proyectos de creación y vinculación para atender y estudiar las dinámicas en las Relaciones Laborales. • Domine las competencias metodológicas, y de razonamiento lógico, cuantitativo y cualitativo necesarias para el estudio de diversos fenómenos en la disciplina. • Cultive y desarrolle una mayor sensibilidad hacia los valores éticos, morales y profesionales orientados hacia la participación ciudadana responsable, activa, crítica y de respeto por la diversidad aplicada a los métodos y procesos de resolución de conflictos y a la toma de decisiones para la búsqueda de un ambiente de armonía laboral
<p>Tendrá conocimiento del impacto del quehacer humano sobre el ambiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cultive y desarrolle una mayor sensibilidad hacia los valores, éticos, morales y profesionales orientados hacia una participación ciudadana responsable, activa, crítica y de respeto por la diversidad, aplicada a la resolución de conflictos y a la toma de decisiones para la búsqueda de un ambiente de armonía laboral. • Domine competencias relacionadas a aspectos estructurales y procesales propios de los sistemas sociales que conforman e interactúan en la disciplina, particularmente en los niveles de análisis: histórico, psicológico, sociocultural, económico, gerencial, sindical, investigativo y legal.

Perfil del Egresado del Recinto, según la Certificación 46 (2005-06) del Senado Académico	Perfil del Egresado del Programa de Relaciones Laborales
<p>Habrá adquirido conocimientos y competencias sustanciales en por lo menos un campo de su disciplina de estudios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posea los conocimientos y las competencias que le permitan desarrollar una visión integrada de las filosofías, los roles y las prácticas pertinentes a los tres sectores que configuran e intervienen en las dinámicas propias de la disciplina de Relaciones Laborales. • Conozca en forma amplia las áreas de estudio de la disciplina de Relaciones Laborales en los niveles inter y transdisciplinario y sus manifestaciones e interacciones con otras sociedades en el contexto caribeño, regional, hemisférico e internacional. • Conozca, interprete y aplique las normativas vigentes y los foros asociados a los procesos de toma de decisiones orientados hacia la mejor representación de los (as) trabajadores (trabajadoras) y que promuevan la equidad y justicia laboral. • Desarrolle la capacidad de analizar crítica, creativa y constructivamente las dinámicas y controversias manifiestas en las relaciones laborales para generar estrategias e intervenciones innovadoras. • Domine las competencias necesarias para proseguir estudios graduados en Relaciones Laborales o áreas afines a la disciplina. • Domine competencias relacionadas a aspectos estructurales y procesales propios de los sistemas sociales que conforman e interactúan en la disciplina, particularmente en los niveles de análisis: histórico, psicológico, sociocultural, económico, gerencial, sindical, investigativo y legal.

Perfil del Egresado del Recinto, según la Certificación 46 (2005-06) del Senado Académico	Perfil del Egresado del Programa de Relaciones Laborales
<p>Comprenderá, y podrá evaluar 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 la inquietud y responsabilidad social sobre lo que acontece en el entorno caribeño, hemisférico y mundial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conozca en forma amplia las áreas de estudios de la disciplina de Relaciones Laborales en los niveles inter y transdisciplinarios y sus manifestaciones e interacciones con otras sociedades en el contexto caribeño, regional, hemisférico e internacional. • Cultive y desarrolle una mayor sensibilidad hacia los valores éticos, morales y profesionales, orientados hacia la participación ciudadana responsable, activa, crítica y de respeto hacia la diversidad aplicada a los métodos y procesos de resolución de conflictos y toma de decisiones para la búsqueda de un ambiente de armonía laboral.
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conozca y utilice los sistemas y tecnologías de la información, particularmente en su campo de estudios.
<p>Habrá desarrollado competencias para el trabajo de equipo, toma de decisiones, solución de problemas y desarrollo de la creatividad e imaginación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconozca a los (las) trabajadores (trabajadoras) como eje principal de las dinámicas propias de las Relaciones Laborales y la importancia de proteger los derechos, los mejores intereses y fomentar su desarrollo individual y colectivo por medio de la toma de decisiones efectivas. • Desarrolle la capacidad de analizar crítica, creativa y constructivamente las dinámicas y controversias manifiestas en las Relaciones Laborales para generar estrategias e intervenciones innovadoras. • Cultive y desarrolle una mayor sensibilidad hacia los valores éticos, morales y profesionales, orientados hacia la participación ciudadana responsable, activa, crítica y de respeto

Perfil del Egresado del Recinto, según la Certificación 46 (2005-06) del Senado Académico	Perfil del Egresado del Programa de Relaciones Laborales
	<p>hacia la diversidad aplicada a los métodos y procesos de decisiones para la búsqueda de un ambiente de armonía laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Domine competencias relacionadas a aspectos estructurales y procesales propios de los sistemas sociales que conforman e interactúan en la disciplina, particularmente en los niveles de análisis: histórico, psicológico, socio-cultural, económico, gerencial, sindical, investigativo y legal.

Una vez realizada la exposición anterior, entendemos que la Misión del Programa de Relaciones Laborales, y los cambios realizados al Currículo, son acordes con la Misión del Recinto y el Plan Estratégico de la Universidad. De igual manera, existe pareo entre las competencias del Perfil del Egresado del Recinto y el del Relaciones Laborales. Pasamos a presentar el pareo entre la Misión, las Metas, los Objetivos y el Perfil del Egresado de Relaciones Laborales.

La visión del (de la) egresado (egresada) que queremos formar está enmarcada en la Misión y el Perfil del Recinto de Río Piedras y del Programa de Bachillerato en Relaciones Laborales. Reconociendo que algunas de las competencias, del Perfil del Egresado, son adquiridas a través del currículo del actual Bachillerato de Relaciones Laborales, quisimos fortalecer aquellas áreas que podían mejorarse, necesarias para el Perfil del Egresado (Véase Sección del Perfil del Egresado). A través de los actuales cambios nos proponemos formar un egresado: 1) con un conocimiento general de las relaciones laborales; 2) que pueda potenciar el conocimiento y el desarrollo crítico necesario para la vida académica actual y la educación futura (bien sea continúa o graduada). 3) que se comunique en

forma efectiva, aprecie la diversidad humana, y cultural así como pueda exponerse a diversos modelos y organizaciones laborales en otros contextos sociales y extraer lo mejor de esa experiencia para aplicar lo que sea pertinente a nuestro País. 4) que desarrolle competencias metodológicas y de razonamiento lógico cualitativo y cuantitativo de investigación necesarias para el estudio de los diversos problemas y fenómenos de la disciplina.

Cabe señalar que las Metas y Objetivos del Programa de Relaciones Laborales pueden dividirse en objetivos dirigidos a promover: el aprendizaje, la administración y los servicios. Aunque algunas metas pueden contener objetivos que pueden ser clasificados en varias de estas categorías, puede apreciarse que las metas 1, 2 y 4 están más dirigidas a fomentar el aprendizaje; bien sea estudiantil o de la comunidad académica. Las metas 3 y 7 pueden catalogarse de servicio. La meta 3, está orientada a poner el conocimiento generado por la Facultad, al servicio de trabajadores (trabajadoras), organizaciones y la sociedad puertorriqueña e internacional. En la meta 7, se plantea ofrecer servicios estudiantiles de calidad en coordinación con diferentes instancias de la UPR. Por último, las metas 5 y 9 buscan propiciar una mejor administración de los recursos. La meta 5, se encamina a la promoción de reclutamiento y la selección del personal docente más idóneo, así como se estimule el desarrollo del mismo a los fines de que pueda ofrecer servicios de excelencia. Mientras que en la meta 9 se busca, en coordinación con las diversas instancias que apliquen, facilitar una cultura de evaluación y valuación para el mejoramiento continuo de la Unidad Académica. (Véase Apéndice 4).

VI. Marco Conceptual del Programa

A. Misión

La misión del Instituto de Relaciones del Trabajo consiste en desarrollar, implantar y evaluar programas académicos de excelencia con o sin créditos, a nivel subgraduado y graduado, en Relaciones Laborales y en cualquiera de sus áreas de estudio. Se diseñan ofrecimientos curriculares y actividades académicas dirigidas a comprender, de forma interdisciplinaria y transdisciplinaria, y participar activamente en los procesos de interacción entre los tres sectores involucrados en la actividad productiva: los (las) trabajadores (trabajadoras) la gerencia y el gobierno así como otros sectores de la sociedad. La actividad curricular se desarrolla tomando en consideración componentes teóricos, prácticos, reflexivos y críticos estimulando en el estudiante la búsqueda de un equilibrio entre los sectores promoviendo así la justicia social. Se enfatiza en la realización de investigaciones para el desarrollo de intervenciones científicas y/o prácticas que promuevan la transformación de los tres actores y la sociedad, de acuerdo a la influencia de condiciones históricas, económicas, políticas, psicológicas, tecnológicas y legales, en el mundo del trabajo en el contexto puertorriqueño y el internacional. Se está comprometido con un Programa de Educación Obrera, creado por ley, dirigido a capacitar a los (las) trabajadores (trabajadoras) y dirigentes sindicales.

B. Metas y C. Objetivos

Meta 1

Promover la reflexión y el análisis crítico en los (las) estudiantes, aplicado a la discusión de teorías, enfoques, paradigmas y prácticas en las situaciones que enfrenta la persona en su condición de trabajador/a para propiciar la prevención y la búsqueda de soluciones justas y equitativas a problemas actuales o potenciales que afecten la dinámica de las relaciones laborales en las sociedades, objeto de estudio, tanto a nivel nacional como internacional.

Objetivo A1: Desarrollar actividades intra y extracurriculares dirigidas a la discusión de asuntos de interés para la disciplina de las Relaciones Laborales.

Objetivo B1: Promover el análisis y la identificación de opciones viables, justas y equitativas para la prevención y resolución de conflictos en las relaciones laborales.

Objetivo C1: Fomentar en los (las) estudiantes el desarrollo de competencias en intervención temprana, el pronóstico y la toma de decisiones sobre problemas que afectan la interacción entre el trabajador (trabajadora), la empresa y el gobierno.

Objetivo D1: Propiciar el estudio y el análisis comparado de condiciones, circunstancias y problemáticas en el ámbito laboral, tanto a nivel nacional como internacional, que interactúan en las relaciones laborales, en la búsqueda de la justicia social.

Meta 2

Promover, a través de diversos medios, modos y métodos el desarrollo de una mayor sensibilidad hacia los valores éticos, morales y profesionales orientados a la generación de actividades y conductas que demuestren el sentido de responsabilidad social y ciudadana y el respeto por la diversidad.

Objetivo A2: Desarrollar actividades dirigidas a promover una mayor concienciación en y entre los (las) estudiantes y los egresados de la Unidad Académica sobre la importancia de realizar aportaciones que, fomenten la justicia social, en el ámbito de las relaciones laborales en comunidades, grupos y organizaciones en general.

Objetivo B2: Propiciar a través del currículo y de las actividades académicas la adhesión de valores y conductas éticas, en los diferentes roles, que ejerzan los estudiantes y egresados en la sociedad.

Meta 3

Propiciar la calidad en los procesos de enseñanza y aprendizaje dirigidos hacia la formación general de los (las) estudiantes en las diversas áreas que configuran la disciplina de las Relaciones Laborales. Propiciar la aplicación y transferencia de dichos saberes al estudio de problemas sociales y al desarrollo de proyectos, programas o intervenciones. Contribuir a la transformación de los (las) trabajadores (trabajadoras), las organizaciones para las que trabajan y de la sociedad puertorriqueña, regional o de otras a nivel internacional.

Objetivo A3: Coordinar con las diferentes instancias del Recinto de Río Piedras, la capacitación de la facultad en los procesos de enseñanza y aprendizaje, y los medios para maximizar la efectividad y eficiencia de los objetivos curriculares.

Objetivo B3: Promover los procesos de avalúo y evaluación del aprendizaje en el salón de clases o a nivel instruccional en general.

Objetivo C3: Actualizar periódicamente y en forma consistente la oferta curricular de manera que los ofrecimientos académicos sean unos vigentes y pertinentes.

Objetivo D3: Promover el desarrollo de requisitos académicos y curriculares que permitan el aprendizaje integrado en función de las diversas disciplinas abordadas en las Ciencias Sociales.

Objetivo E3: Fomentar el desarrollo de actividades educativas y estrategias instruccionales encaminadas hacia el desarrollo de experiencias y competencias en contexto reales en organizaciones o sectores de la sociedad.

Objetivo F3: Promover, en los (las) estudiantes, el desarrollo de competencias orales y escritas que le permitan efectuar, en forma eficiente, el análisis, la búsqueda de soluciones equitativas como futuros (futuras) relacionistas laborales.

Meta 4

Promover y viabilizar el desarrollo de investigaciones, en cualquiera de sus modalidades, y la discusión de ideas, aplicadas a las áreas que comprenden la disciplina de las Relaciones Laborales por parte de la docencia, los (las) estudiantes y por acuerdo con instituciones sociales o académicas en el ámbito nacional e internacional. Divulgar los hallazgos y recomendaciones, producto de las investigaciones, tanto en la comunidad académica como en la sociedad representada e interesada en dichos estudios.

Objetivo A4: Promover actividades de investigación que expongan a los (las) estudiantes y a la facultad al desarrollo de una mayor sensibilidad hacia las necesidades de la clase trabajadora y que propicien la búsqueda de la justicia social.

Objetivo B4: Propiciar el desarrollo de conocimientos, destrezas y experiencias a través de actividades y estrategias instruccionales innovadoras orientadas hacia el servicio comunitario, la solución de problemas, que enfrentan grupos minoritarios, organizaciones de base comunitaria o trabajadores (trabajadoras) pertenecientes a sectores marginados de la sociedad.

Objetivo C4: Fomentar el diseño, el desarrollo y la revisión curricular conforme a las particularidades de los saberes propios de las Relaciones Laborales desde una perspectiva integradora.

Objetivo D4: Viabilizar la función docente de investigar ofreciendo los medios, los modos y los recursos necesarios para el descargue de la misma.

Objetivo E4: Realizar estudios laborales dirigidos a identificar: problemáticas, fenómenos, tendencias y dinámicas manifiestas o emergentes.

Objetivo F4: Desarrollar actividades educativas diversas en el IRT dirigidas a la discusión de temas variados, el aprendizaje y la reflexión sobre temas pertinentes a las dinámicas imperantes en las Relaciones Laborales y su impacto en cada sector de interés.

Meta 5

Promover el reclutamiento, la selección y el desarrollo de los miembros del personal docente a los fines de facilitar los servicios de excelencia. Particularmente los procesos de capacitación y el desarrollo profesional en áreas académicas, investigativas y tecnológicas aplicadas a los asuntos de interés, del cuerpo docente, las cuales serán afines con sus funciones y de acuerdo a los planes estratégicos institucionales.

Objetivo A5: Coordinar con las diferentes instancias del Recinto de Río Piedras, la identificación de recursos que viabilicen el desarrollo profesional de los miembros de la facultad en los saberes propios de la disciplina.

Objetivo B5: Respaldar iniciativas de estudio, asignaciones o proyectos especiales de la Facultad tanto en el contexto nacional e internacional.

Objetivo C5: Desarrollar actividades académicas, sobre la disciplina, que permitan el intercambio de información y experiencias entre los (las) integrantes de la Facultad e invitados (invitadas) internacionales, dirigidas a contribuir al enriquecimiento personal y colectivo de los recursos humanos de la Unidad Académica.

Objetivo D5: Ofrecer a la facultad y al personal administrativo el apoyo institucional necesario para el logro de los proyectos y las gestiones académico-investigativas desarrolladas por el personal docente y los (las) estudiantes.

Meta 6

Desarrollar y actualizar los currículos del/los programas académicos con o sin créditos para promover su relevancia y pertinencia con énfasis en la realidad puertorriqueña, histórica, social, económica y legal; regional e internacional, conforme a las dinámicas existentes en el contexto laboral, y mediada por las necesidades, demandas e intereses de los/as estudiantes y la sociedad contemporánea.

Objetivo A6: Promover en la Unidad Académica el diseño e implantación de currículos vinculados a las necesidades e intereses de los (las) estudiantes y la sociedad, particularmente en el contexto puertorriqueño y de los (las) trabajadores (trabajadoras) en su carácter individual o colectivo.

Objetivo B6: Diseñar o revisar la estructura y el contenido curricular de forma que se alcance la educación en Relaciones Laborales a través de la integración de factores y teorías propias de un campo de estudios multidisciplinario.

Objetivo C6: Desarrollar actividades educativas que permitan la transferencia de lo aprendido, en forma práctica, a contextos laborales variados.

Objetivo D6: Evaluar la pertinencia y eficacia de la oferta curricular y de los procesos instruccionales en el ofrecimiento de servicios humanos o proyectos comunitarios.

Objetivo E6: Promover la consideración de diversas teorías, modelos y enfoques en el estudio de las Relaciones Laborales y sus áreas de interés.

Meta 7

Promover, en coordinación con las diferentes instancias del Recinto de Río Piedras y el Decanato de Asuntos Estudiantiles de la Facultad de Ciencias Sociales, el ofrecimiento de servicios estudiantiles de calidad que faciliten el desarrollo integral del (de la) estudiante y el manejo de situaciones relacionadas directa o indirectamente a su función académica y rol en la comunidad institucional.

Objetivo A7: Ofrecer consejería académica a tiempo, relevante y conforme a las tendencias en la oferta del mercado de empleo, en un contexto altamente competitivo y demandante, y en función de las necesidades y expectativas de los (las) estudiantes.

Objetivo B7: Evaluar la calidad de los servicios ofrecidos a los (las) estudiantes en los siguientes niveles, a saber: perceptual, procesal y de resultados.

Objetivo C7: Proveer servicios de apoyo a los (las) estudiantes que promuevan el logro de sus metas y objetivos académicos, conforme a sus expectativas de carrera profesional actual, orientado tanto a mediano como a largo plazo.

Objetivo D7: Promover, en los (las) estudiantes, el respeto por las normativas y los requisitos instruccionales, académicos e institucionales.

Meta 8

Propiciar, con las diferentes instancias del Recinto de Río Piedras y el Decano (Decana) de Asuntos Administrativos de la Facultad, el desarrollo y el mantenimiento de la infraestructura en un estado óptimo; para el desarrollo del aprendizaje en el ámbito académico investigativo, reconociendo la importancia de estos factores en el desarrollo del conocimiento y de una mayor eficacia de los procesos académicos, investigativos y gerenciales.

Objetivo A8: Participar en la planificación y desarrollo del uso de las dependencias, para llevar a cabo las gestiones académicas, y en la evaluación del uso que se les da a las mismas.

Objetivo B8: Orientar a los (las) miembros de la Unidad Académica sobre el uso apropiado de las facilidades y dependencias y, la importancia de informar el estado de los recursos.

Objetivo C8: Crear y desarrollar instrumentos y actividades dirigidas a identificar fortalezas y áreas de oportunidad sobre las condiciones de las facultades y las dependencias de la Unidad Académica.

Meta 9

Promover, en coordinación con las diferentes instancias del Recinto de Río Piedras y del (de la) Decano (Decana) de Asuntos Académicos de la Facultad, la calidad en la estructura, los procesos y los contenidos desarrollados y propuestos como parte de la gestión y académica que refleje una cultura de avalúo y evaluación orientada hacia el mejoramiento continuo de la Unidad Académica.

Objetivo A9: Propiciar y facilitar la valuación y evaluación continúa de procesos y resultados en diversas instancias de la gestión académica administrativa.

Objetivo B9: Facilitar la valuación y evaluación del desempeño del personal docente, administrativo y de los (las) estudiantes de la Facultad orientado hacia el desarrollo y maximización de las áreas de oportunidad que sean identificadas.

Objetivo C9: Crear una base de datos para la recopilación de información pertinente al quehacer académico-investigativo del personal docente y de los (las) estudiantes de la facultad que complemente los informes provistos por la Oficina de Planificación Académica del Recinto de Río Piedras.

D. Perfil del Egresado del Bachillerato en Relaciones Laborales

A continuación se presenta el Perfil del Egresado del Programa de Relaciones Laborales:

1. Posea los conocimientos y las competencias que le permitan desarrollar una visión integrada de las filosofías, los roles y las prácticas pertinentes a los tres sectores que configuran e intervienen en las dinámicas propias de la disciplina de las relaciones laborales.
2. Reconozca a los (las) trabajadores (trabajadoras) como eje principal de las dinámicas propias de las relaciones laborales y la importancia de proteger sus derechos y mejores intereses y fomentar su desarrollo individual y colectivo por medio de decisiones efectivas.
3. Conozca en forma amplia las áreas de estudio de la disciplina de las relaciones laborales en los niveles inter y transdisciplinaria y sus manifestaciones e interacciones con otras sociedades en el contexto caribeño, regional, hemisférico e internacional.
4. Domine competencias relacionadas a aspectos estructurales y procesales propios de los sistemas sociales que conforman e interactúan en la disciplina, particularmente en los niveles de análisis: histórico, psicológico, sociocultural, económico, gerencial, sindical, investigativo y legal.

5. Conozca, interprete y aplique las normativas vigentes y los foros asociados a los procesos de toma de decisiones orientados hacia la mejor representación de los/as trabajadores/as y que promuevan la equidad y justicia social.
6. Domine las competencias metodológicas y de razonamiento lógico, cuantitativo y cualitativo necesarias para el estudio de diversos fenómenos en la disciplina.
7. Desarrolle la capacidad de analizar crítica, creativa y constructivamente las dinámicas y controversias manifiestas en las Relaciones Laborales para generar estrategias e intervenciones innovadoras.
8. Cultive y desarrolle una mayor sensibilidad hacia los valores éticos, morales y profesionales orientados hacia la participación ciudadana, responsable, activa, crítica y de respeto hacia la diversidad aplicada a los métodos y procesos de resolución de conflictos y la toma de decisiones para la búsqueda de un ambiente de armonía laboral.
9. Conozca y utilice los sistemas tecnológicos en el manejo de datos, la comunicación virtual y escrita.
10. Posea competencias lingüísticas de expresión oral y escrita en el idioma español, el inglés como segundo idioma, o un tercer idioma potencial que le permita comunicarse apropiadamente en su rol de relacionista laboral.
11. Cultive la creatividad y la iniciativa dirigidas al diseño y desarrollo de investigaciones o su participación en proyectos de creación y vinculación para atender y estudiar las dinámicas en las Relaciones Laborales.
12. Domine las competencias necesarias para proseguir Estudios Graduados en Relaciones Laborales o áreas afines a la disciplina.

VII. Diseño Curricular

A. y B. Cursos que componen el Programa actualmente y Cambios Propuestos al esquema del Programa

Como se mencionó antes, el grado académico no cambia. El mismo continúa siendo Bachillerato en Artes con especialización en Relaciones Laborales en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Tampoco se añaden nuevas concentraciones ni especialidades.

En el currículo anterior, bajo la Propuesta de Revisión Curricular de Relaciones Laborales (2000), los (las) estudiantes debían tomar un total de 123, desglosados en la siguiente forma: 51 créditos de educación general, 30 créditos

de cursos de concentración, 15 créditos de electivas de concentración, 9 créditos en cursos introductorios de ciencias sociales, 6 créditos en cursos electivos de ciencias sociales, y 12 créditos en electivas libres.

La propuesta actual sigue los lineamientos generales establecidos en la Certificación 46 del Senado Académico (2005-2006): a) un componente de educación general; b) una formación sólida en el campo de las Relaciones Laborales; c) y un componente de electivas. Los componentes de educación general y el de electivas libres siguen las indicaciones de la Certificación 46. También sigue la propuesta Facultad de Ciencias Sociales (Severino & García 2008) en lo relativo a que el componente de cursos medulares de ciencias sociales consistirá de 12 a 18 créditos.

Si bien la Revisión del Programa de Relaciones Laborales promueve una mayor flexibilidad del currículo, mediante el componente de electivas, también fortalece las áreas esenciales a la disciplina. Los (las) estudiantes del Programa de Relaciones Laborales tienen que tomar 42 créditos del componente de educación general y 18 créditos en electivas libres. Además, deberán tomar 12 créditos del componente de la Facultad en Ciencias Sociales, (de los cuales 6 son requisitos: ECON 3005 y CISO 3155, éste último añadido como requisito); 39 créditos en cursos de la concentración (para ello se añadieron 3 cursos que antes eran electivos y fueron cambiados, en la presente Revisión, a cursos de concentración: RELA 3085, RELA 3115, y RELA 3095); 9 créditos electivos (de los cuales podrán escoger, entre otros, 3 cursos de tres créditos que serán clasificados a nivel 5000: RELA 4006, propuesto como RELA 5006; RELA 4015, propuesto como RELA 5015, y RELA 4055, propuesto como RELA 5055; 2 cursos nuevos con énfasis en la investigación de dos y un crédito, respectivamente (*Seminario de Investigación en las Relaciones Laborales*, RELA 3xxx) y *Estudio Independiente en las Relaciones*

Laborales, RELA 3xxx) y un curso de viaje con valor de tres créditos (*Viaje de Estudios de las Relaciones Laborales en otros Países, RELA 3xxx*). Estos créditos suman un total de 120 créditos. Véase Tabla III donde se presenta el currículo vigente y el propuesto bajo la Certificación 46 (Senado Académico, 2005-2006).

C. Secuencia Curricular Propuesta

La secuencia curricular, bajo la Certificación 46, del Programa Relaciones Laborales toma en consideración los prerrequisitos establecidos para los cursos. La misma está diseñada para que los (las) estudiantes diurnos puedan finalizar el Bachillerato en cuatro años y los (las) nocturnos en cinco; así como tengan la oportunidad de participar del curso de Laboratorio Práctico en Relaciones Laborales (RELA 4045) durante el último semestre. Aunque equivale a seis créditos, el Laboratorio Práctico en Relaciones Laborales es un curso que demanda del (de la) estudiante un gran esfuerzo, por lo que se prefiere se tome solo. Para los (las) estudiantes diurnos, los créditos se distribuyen en 15 créditos durante el primer semestre y 18 créditos durante el segundo semestre, salvo el último semestre que, como se mencionó, se recomienda tomen el curso de Práctica (RELA 4045) solo.

En el caso de los (las) estudiantes nocturnos, los créditos se distribuyen a razón de 12 créditos por semestre, salvo el último año. Durante el quinto año, los créditos se distribuyen a razón de 9 créditos por semestre. A este grupo de estudiantes también se les provee la opción de realizar el curso de Laboratorio Práctico en Relaciones Laborales (RELA 4045) durante la sección de verano. Véase Tabla IV donde se presentan los cursos y créditos ordenados por sesión académica (año y semestre) tanto para el programa diurno como el nocturno.

TABLA III
CURSOS QUE COMPONEN EL CURRÍCULO:
CURRÍCULO VIGENTE Y CURRÍCULO PROPUESTO

BACHILLERATO EN ARTES EN CIENCIAS SOCIALES
CON CONCENTRACIÓN EN RELACIONES LABORALES

CURSOS DE EDUCACIÓN GENERAL				
CURRÍCULO VIGENTE			CURRÍCULO PROPUESTO	
CRÉDITOS 120	CÓDIGO	TÍTULO DEL CURSO	PROGRAMA PROPUESTO CERTIFICACIÓN 46	CRÉDITOS 42
3-3	CISO 3121-3122	Introducción a las Ciencias Sociales I-II	CIENCIAS SOCIALES	6
3-3	ESPA 3101-3102	Español Básico I-II	ESPAÑOL	6
3-3	ESPA	Segundo Año de Español	LITERATURA ¹	6
3-3	HUMA 3101-3102	Introducción a la Cultura Occidental I-II	HUMANIDADES	6
3-3	HUMA 3201-3202	Introducción a la Cultura Occidental III-IV	ARTE ²	3
3-3	INGL 3101-3102	Inglés Básico I-II	INGLÉS	6
3-3	INGL	Segundo Año de Inglés	-----	----
3-3	MATE 3016 ó 3105	Introducción a las Matemáticas	MATEMÁTICA	3
3-3	CIFI 3001-3002 o CIBI 3001-3002	Introducción a las Ciencias Físicas I-II o Fundamentos de la Biología I-II	CIENCIAS NATURALES ³	6
CURSOS DE SEGUNDO AÑO EN CIENCIAS SOCIALES (Aprobar tres de estos cursos, 9 créditos)			CURSOS EN CIENCIAS SOCIALES	12
3	CIPO 3011	Principios y Problemas de la Ciencia Política	Curso introductorio de las Ciencias Sociales ⁵	3
3	ECON 3005	Introducción a la Economía	Introducción a la Economía (ECON 3005)	3
3	GEOG 3155	Elementos de la Geografía	Fundamentos del Razonamiento Estadístico (CISO 3155) ⁴	3
4	PSIC 3003	Introducción a la Psicología General	Curso introductorio de las Ciencias Sociales ⁵	3
3	SOCI 3245	Principios de Sociología		

**TABLA III (Cont.)
CURSOS QUE COMPONEN EL CURRÍCULO:
CURRÍCULO VIGENTE Y CURRÍCULO PROPUESTO**

CURSOS DE CONCENTRACIÓN EN RELACIONES LABORALES (30 créditos)			PROGRAMA PROPUESTO CERTIFICACIÓN 46	CRÉDITOS 39
3	RELA 3005	Trabajo, Sociedad y Visión de Conjunto	RELA 3005	3
3	RELA 3015	Comportamiento Humano en el Mundo de Trabajo	RELA 3015	3
3	RELA 3025	Historia de los Movimientos Obreros	RELA 3025	3
3	RELA 3031	Administración de Empresas	RELA 3031	3
3	RELA 3045	Leyes de Relaciones del Trabajo	RELA 3045	3
3	RELA 3065	Negociación Colectiva	RELA 3065	3
3	RELA 3075	Economía del Trabajo	RELA 3085 ⁶	3
3	RELA 4035	Mediación, Conciliación y Arbitraje	RELA 3075	3
6	RELA 4045	Laboratorio Práctico en Relaciones Laborales	RELA 3095 ⁶	3
			RELA 3115 ⁶	3
			RELA 4035	3
			RELA 4045	6

TABLA III (Cont.)
CURSOS QUE COMPONEN EL CURRÍCULO:
CURRÍCULO VIGENTE Y CURRÍCULO PROPUESTO

CURSOS QUE COMPONEN EL CURRÍCULO : ACTUALES Y PROPUESTOS				
CURSOS ELECTIVOS EN RELACIONES LABORALES (15 Créditos)			CURSOS ELECTIVOS	(9 Créditos)
3	RELA		RELA	3
3	RELA		RELA	3
3	RELA		RELA	3
3	RELA			
3	RELA			
CURSOS ELECTIVOS EN CIENCIAS SOCIALES (6 Créditos)			No aplica	
3				
3				
CURSOS EN ELECTIVOS (12 Créditos)			ELECTIVOS	18 Créditos
3				3
3				3
3				3
3				3
				3
				3

¹ Se podrán tomar en español, inglés, otra lengua o literatura comparada.

² Se podrá tomar un curso en arte, música o arquitectura.

³ Se podrá tomar Ciencias Físicas o Ciencias Biológicas.

⁴ Se añade este curso como parte del componente de cursos introductorios a la Facultad de Ciencias Sociales.

⁵ El estudiante seleccionará el curso introductorio en la Facultad de Ciencias Sociales.

⁶ Se añade este curso a la concentración en Relaciones Laborales.

TABLA IV

SECUENCIA CURRICULAR PROPUESTA

PROGRAMA MODELO DIURNO
CONCENTRACIÓN EN RELACIONES LABORALES**
(120 créditos)

PRIMER AÑO – PRIMER SEMESTRE

Componente del esquema de educación general	Créditos
Ciencias Sociales	3
Español	3
Humanidades	3
Inglés	3
Pensamiento Lógico-matemático o Análisis Cuantitativo	3
TOTAL	15

PRIMER AÑO –SEGUNDO SEMESTRE

Componente del esquema de educación general	Créditos
Ciencias Sociales	3
Español	3
Humanidades	3
Inglés	3
Artes ²	3
Electiva	3
TOTAL	18

¹Se podrá tomar en español, inglés, otra lengua o literatura comparada.

²Se podrá tomar un curso en arte, música o arquitectura.

³Se podrá tomar Ciencias Físicas o Ciencias Biológicas.

⁴Se añade este curso como parte del componente de cursos introductorios a la Facultad de Ciencias Sociales.

⁵El estudiante seleccionará el curso introductorio en la Facultad de Ciencias Sociales.

⁶Se añade este curso a la concentración en Relaciones Laborales.

SECUENCIA CURRICULAR PROPUESTA**PROGRAMA MODELO DIURNO
CONCENTRACIÓN EN RELACIONES LABORALES****SEGUNDO AÑO – PRIMER SEMESTRE**

Codificación	Título del curso o componente del esquema curricular	Créditos
RELA 3025	Historia de los Movimientos Obreros (CISO 3121* - 3122*)	3
CISO 3155	Fundamentos del Razonamiento Estadístico ⁴	3
---	Curso introductorio en Ciencias Sociales ⁵	3
RELA 3005	Trabajo y Sociedad: Visión de Conjunto (CISO 3121* - 3122*)	3
RELA 3015	Comportamiento Humano en el Mundo del Trabajo (CISO 3121* - 3122*)	3
TOTAL		15

SEGUNDO AÑO –SEGUNDO SEMESTRE

Codificación	Título del curso o componente del esquema curricular	Créditos
RELA 3095	Estructura, Organización, Administración y Gobierno de Uniones Obreras ⁶	3
RELA 3085	Introducción a las Investigaciones Laborales ⁶	3
ECON 3005	Introducción a la Economía	3
RELA 3115	Introducción al Análisis, Política y Programas de Recursos Humanos ⁶	3
RELA 3031	Administración de Empresas I (CISO 3121* - 3122*)	3
---	Electiva	3
TOTAL		18

SECUENCIA CURRICULAR PROPUESTA
PROGRAMA MODELO DIURNO
CONCENTRACIÓN EN RELACIONES LABORALES**
TERCER AÑO – PRIMER SEMESTRE

Codificación	Título del curso o componente del esquema curricular	Créditos
RELA 3045	Leyes de Relaciones del Trabajo (RELA 3005*, 3015*, 3025*)	3
RELA 3075	Economía del Trabajo (ECON 3005*, RELA 3005*, 3015*, 3025*)	3
---	Literatura ¹	3
---	Ciencias Naturales ³	3
---	Electiva	3
TOTAL		15

TERCER AÑO – SEGUNDO SEMESTRE

Codificación	Título del curso o componente del esquema curricular	Créditos
RELA 3065	Negociación Colectiva (RELA 3005*, 3015*, 3025*, 3045*)	3
---	Literatura ¹	3
RELA ----	Electiva en Relaciones Laborales***	3
RELA ----	Electiva en Relaciones Laborales***	3
---	Ciencias Naturales ³	3
---	Electiva	3
TOTAL		18

SECUENCIA CURRICULAR PROPUESTA
PROGRAMA MODELO DIURNO
CONCENTRACIÓN EN RELACIONES LABORALES**
CUARTO AÑO – PRIMER SEMESTRE

Codificación	Título del curso o componente del esquema curricular	Créditos
RELA 4035	Mediación, Conciliación y Arbitraje (RELA 3005*, 3015*, 3025*, 3045*, 3065*)	3
RELA ----	Electiva en Relaciones Laborales***	3
RELA ----	Electiva en Relaciones Laborales***	3
---	Electiva	3
---	Electiva	3
TOTAL		15

CUARTO AÑO – SEGUNDO SEMESTRE

Codificación	Título del curso o componente del esquema curricular	Créditos
RELA 4045	Laboratorio Práctico en Relaciones Laborales* (Todos los cursos requisitos y los electivos dirigidos en RELA)	6
TOTAL		6

*Cursos requisitos.

**Este documento no sustituye la evaluación de la Oficina de Asuntos Estudiantiles de la Facultad de Ciencias Sociales. El mismo intenta prepararlo para la evaluación.

***Se deberá tomar nueve (9) créditos en electivas de Relaciones Laborales: *RELA 3032-Administración de Empresas II; RELA 3035-Historia del Movimiento Obrero Puertorriqueño; RELA 3055-Legislación Protectora del Trabajo; RELA 3085-Introducción a las Investigaciones Laborales; RELA 3095-Estructura, Organización, Administración y Gobierno de Uniones Obreras; RELA 3105-Trayectoria del Movimiento Obrero Norteamericano; RELA 3115-Introducción al Análisis, Política y Programas de Recursos Humanos; RELA 3135-Educación en Salud y Seguridad Ocupacional; RELA 3145-Historia del Movimiento Obrero Latinoamericano; RELA 3150-Ecología, Trabajo y Sociedad; RELA 3155-Introducción a los Estudios de la Mujer Trabajadora en Puerto Rico; RELA XXXX-Agresión y Violencia en el Empleo (curso de nueva creación en proceso de aprobación); RELA 4006-La Industria Moderna y las Relaciones Obrero Patronales; RELA 4025-Seminario sobre Relaciones del Trabajo en el Empleo Público; RELA 4055-Seminario sobre Sistemas Comparados de Relaciones Industriales en Países Subdesarrollados. Esto, de aprobarse la presente Revisión Curricular, por las diferentes instancias universitarias.

SECUENCIA CURRICULAR PROPUESTA
PROGRAMA MODELO NOCTURNO
CONCENTRACIÓN EN RELACIONES LABORALES**
(120 créditos)

PRIMER AÑO – PRIMER SEMESTRE

Componente del esquema de educación general	Créditos
Ciencias Sociales	3
Español	3
Ciencias Naturales ³	3
Humanidades	3
TOTAL	12

PRIMER AÑO –SEGUNDO SEMESTRE

Componente del esquema de educación general	Créditos
Inglés	3
Pensamiento Lógico-Matemático o Análisis Cuantitativo	3
Ciencias Sociales	3
Español	3
	12

¹Se podrán tomar en español, inglés, otra lengua o literatura comparada.

²Se podrán tomar un curso en arte, música o arquitectura.

³Se podrá tomar Ciencias Físicas o Ciencias Biológicas.

⁴Se tomarán en cursos que no sean de Relaciones Laborales.

⁵Se añade este curso como parte del componente de cursos medulares a la Facultad (cursos en Ciencias Sociales).

⁶ El estudiante seleccionará el curso introductorio en la Facultad de Ciencias Sociales

⁷ e añade este curso a la concentración en Relaciones Laborales.

SECUENCIA CURRICULAR PROPUESTA
PROGRAMA MODELO NOCTURNO
CONCENTRACIÓN EN RELACIONES LABORALES**

SEGUNDO AÑO – PRIMER SEMESTRE

Codificación	Título del curso o componente del esquema curricular	Créditos
---	Ciencias Naturales ³	3
---	Humanidades	3
---	Inglés	3
----	Electiva	3
TOTAL		12

SEGUNDO AÑO –SEGUNDO SEMESTRE

Codificación	Título del curso o componente del esquema curricular	Créditos
---	Arte ²	3
CISO 3155	Fundamento del Razonamiento Estadístico ⁴	3
---	Literatura ¹	3
ECON 3005	Introducción a la Economía	3
TOTAL		12

SECUENCIA CURRICULAR PROPUESTA
PROGRAMA MODELO NOCTURNO
CONCENTRACIÓN EN RELACIONES LABORALES**

TERCER AÑO – PRIMER SEMESTRE

Codificación	Título del curso o componente del esquema curricular	Créditos
RELA 3005	Trabajo y Sociedad: Visión de Conjunto (CISO 3121*-3122*)	3
RELA 3015	Comportamiento Humano en el Mundo del Trabajo (CISO 3121*-3122*)	3
RELA 3025	Historia del Movimiento Obrero (CISO 3121*-3122*)	3
---	Literatura ¹	3
TOTAL		12

TERCER AÑO – SEGUNDO SEMESTRE

Codificación	Título del curso o componente del esquema curricular	Créditos
---	Curso introductorio en Ciencias Sociales ⁵	3
RELA 3045	Leyes de Relaciones del Trabajo (RELA 3005*, 3015*, 3025*)	3
RELA 3031	Administración de Empresas I (CISO 3121*-3122*)	3
---	Curso introductorio en Ciencias Sociales ⁵	3
TOTAL		12

C- SECUENCIA CURRICULAR PROPUESTA**PROGRAMA MODELO NOCTURNO
CONCENTRACIÓN EN RELACIONES LABORALES******CUARTO AÑO – PRIMER SEMESTRE**

Codificación	Título del curso o componente del esquema curricular	Créditos
RELA ----	Electiva en Relaciones Laborales	3
RELA 3075	Economía del Trabajo (ECON 3005*, RELA 3005*, 3015*, 3025*)	3
RELA 3085	Introducción a las Investigaciones Laborales ⁶ (RELA 3005*, 3015*, 3025*, CISO 3155*)	3
RELA 3095	Estructura, Organización, Administración y Gobierno de Uniones Obreras (RELA 3005*, 3015*, 3025*, 3031*, 3045*) ⁶	3
TOTAL		12

CUARTO AÑO – SEGUNDO SEMESTRE

Codificación	Título del curso o componente del esquema curricular	Créditos
RELA 3115	Introducción al Análisis, Política y Programas de Recursos Humanos (RELA 3005*, 3015*, 3031*) ⁶	3
RELA 3065	Negociación Colectiva (RELA 3005*, 3015*, 3025*, 3045*)	3
RELA ----	Electiva en Relaciones Laborales	3
RELA ----	Electiva en Relaciones Laborales	3
TOTAL		12

C- SECUENCIA CURRICULAR PROPUESTA**PROGRAMA MODELO NOCTURNO
CONCENTRACIÓN EN RELACIONES LABORALES******QUINTO AÑO – SEGUNDO SEMESTRE**

Codificación	Título del curso o componente del esquema curricular	Créditos
----	Electiva	3
RELA 4035	Mediación, Conciliación y Arbitraje (RELA 3005*, 3015*, 3025*, 3045*. 3065*)	3
----	Electiva	3
TOTAL		9

QUINTO AÑO – SEGUNDO SEMESTRE

Codificación	Título del curso o componente del esquema curricular	Créditos
----	Electiva	3
---	Electiva	3
----	Electiva	3
TOTAL		9

SECUENCIA CURRICULAR PROPUESTA
PROGRAMA MODELO NOCTURNO
CONCENTRACIÓN EN RELACIONES LABORALES**

VERANO

Codificación	Título del curso o componente del esquema curricular	Créditos
RELA 4045	Laboratorio Práctico en Relaciones Laborales* (Todos los cursos requisitos y los electivos dirigidos en RELA)	6
TOTAL		6

*Cursos requisitos.

**Este documento no sustituye la evaluación de la Oficina de Asuntos Estudiantiles de la Facultad de Ciencias Sociales. El mismo intenta prepararlo para la evaluación.

***Se deberá tomar nueve (9) créditos en electivas de Relaciones Laborales: *RELA 3032-Administración de Empresas II; RELA 3035-Historia del Movimiento Obrero Puertorriqueño; RELA 3055-Legislación Protectora del Trabajo; RELA 3085-Introducción a las Investigaciones Laborales; RELA 3095-Estructura, Organización, Administración y Gobierno de Uniones Obreras; RELA 3105-Trayectoria del Movimiento Obrero Norteamericano; RELA 3115-Introducción al Análisis, Política y Programas de Recursos Humanos; RELA 3135-Educación en Salud y Seguridad Ocupacional; RELA 3145-Historia del Movimiento Obrero Latinoamericano; RELA 3150-Ecología, Trabajo y Sociedad; RELA 3155-Introducción a los Estudios de la Mujer Trabajadora en Puerto Rico; RELA XXXX-Agresión y Violencia en el Empleo (curso de nueva creación en proceso de aprobación); RELA 4006-La Industria Moderna y las Relaciones Obrero Patronales; RELA 4025-Seminario sobre Relaciones del Trabajo en el Empleo Público; RELA 4055-Seminario sobre Sistemas Comparados de Relaciones Industriales en Países Subdesarrollados; RELA 3xxx-Viaje de Estudios de las Relaciones Laborales en otros Países; RELA 3xxx-Seminario de Investigación sobre las Relaciones Laborales; RELA 3xxx-Estudio Independiente en Relaciones Laborales.

D. Coherencia y Suficiencia Curricular-Alineación con el Perfil del Egresado del Programa y el Recinto

En el Apéndice 6 se muestra el pareo entre los elementos del perfil del egresado del Recinto, el perfil del egresado del Programa, los cursos, actividades, medios y técnicas educativas que permiten el desarrollo de las competencias y cómo se evidencian los resultados. Se incluye el Viaje de Estudios de las Relaciones Laborales (RELA 3xxx) en otros países como modo de promover las oportunidades de participación en actividades de naturaleza internacional. También se añade el Seminario de Investigación sobre las Relaciones Laborales (RELA 3xxx), y Estudio independiente en Relaciones Laborales (RELA 3xxx) como cursos que permiten el desarrollo de capacidades de estudio independiente.

E. Metodologías educativas

1. Experiencias estructuradas a lo largo del bachillerato para desarrollar las capacidades de estudio independiente, la investigación y la creación.

Con el propósito de desarrollar las capacidades de estudio independiente, investigación y creación se propone la creación de dos nuevos cursos: *Estudio Independiente en Relaciones Laborales* (RELA 3XXX) de dos créditos y el Seminario de Investigación sobre las Relaciones Laborales (RELA 3XXX). (Véase Apéndice 3)

2. Oportunidades de participación en actividades de naturaleza internacional.

Para promover las oportunidades de participación en actividad de naturaleza internacional se propone la creación de un curso de *Viaje de Estudio de las Relaciones Laborales en Otros Países* (RELA 3XXX) de tres créditos a seis créditos. (Véase Apéndice 3)

Además de los cursos antes mencionados, los (las) estudiantes pueden participar en otras actividades de naturaleza internacional. Entre éstas se encuentra el *Programa de Internado Córdova-Fernós* en Washington.

F. Plan de Avalúo

En el Apéndice 6 se muestra el alineamiento del Plan de Avalúo con los cursos y el Perfil del Egresado del Recinto y del Programa. El propósito del Plan de Avalúo es evaluar y realizar ajustes a las actividades de aprendizaje de manera que los (las) estudiantes adquieran las características del Perfil del Programa de Relaciones Laborales y del Recinto. No obstante, este plan se está trabajando de manera más detallada. (Véase la Sección de Avalúo y de Evaluación de Programas).

G. Prontuarios de los cursos

En el Apéndice 2, aparece el prontuario del curso *Trabajo y Sociedad, Visión en Conjunto* (RELA 3005) que se ofrece, a partir del segundo año y que, como mencionamos, requería una revisión menor para ampliar el área de las teorías de las relaciones laborales. Con respecto al resto de los cursos nuevos, la Facultad está trabajando en la elaboración de los mismos (*Viaje de Estudios de Relaciones Laborales a Otros Países* (RELA 3xxx), *Seminario de Investigación sobre las Relaciones Laborales* (RELA 3xxx), y *Estudio Independiente en Relaciones Laborales* (RELA 3xxx). Los mismos serán culminados durante el mes de junio. En el Apéndice 3 aparece una descripción de estos cursos.

VIII. Admisión, Matrícula y Graduación

A. Requisitos de Admisión

Las políticas departamentales del IRT, sobre los procesos de admisión, están sujetos a las políticas institucionales de la Facultad de Ciencias Sociales. También aplican otras políticas relativas a procedimientos administrativos, aprovechamiento académico y penalidades. La Revisión Curricular de 2000, comparte con los demás

programas, de la Facultad de Ciencias Sociales, los siguientes requisitos de admisión:

1. Haber aprobado un mínimo de 24 créditos, entre ellos CISO 3121 y 3122 en la Facultad de Estudios Generales.
2. Para los estudiantes de reclasificación de otras facultades se les requiere tener por lo menos cuatro (4) cursos básicos de primer año, incluyendo CISO 3121 y 3122, con un índice no menor de 2.50.
3. Los traslados deben tener aprobados 48 créditos, con cuatro (4) cursos básicos (CISO 3121-3122 son obligatorios) y tener un índice académico de 2.50 ó más.
4. Las transferencias privadas deben tener aprobados 45 créditos, con cuatro (4) cursos básicos (CISO 3121-3122 son obligatorios) y tener un índice académico de 2.50 ó más.

La Circular 12 (2007-2008) establece que como implicaciones de la Certificación 46 queda sin vigencia el requisito de cuatro cursos básicos para estudiantes de reclasificación de unidad (antes traslado, traslado general, reclasificación de programa, readmisiones y estudiantes de transferencias). En esta circular se plantea, además, que las facultades indicarán al Decanato de Asuntos Académicos y al Registrador los requisitos que van a mantener. Actualmente Relaciones Laborales es la quinta concentración en términos de número de estudiantes. Se ha encontrado en los últimos tres años un descenso sistemático de estudiantes que solicitan al Programa (Oficina del Registrador, 2008). Es por ello que la Facultad, en reunión ordinaria del 9 de abril de 2008, decidió flexibilizar los criterios de admisión establecidos en la propuesta de 2000. Al respecto, se estableció un IGS-AT (2.90) y el IGS (2.80). En relación a los criterios de reclasificación, traslado y readmisión, la Facultad acordó un índice académico de 2.00 y para transferencia un índice académico de 2.30. La selección de los (las) estudiantes se iniciará con el promedio más alto de 4.00 hasta completar el cupo y dependerá de la demanda y la cabida en la concentración.

B. Proyección de matrícula

En la reunión del 9 de abril de 2008 también se acordó cambios en términos de la proyección de estudiantes admitidos. Se proyecta un máximo de 80 estudiantes por año. Los estimados son de 40 estudiantes para el primer semestre y de 40 estudiantes para el segundo semestre. Se calcula 20 estudiantes por sección regulares. Se fija un cupo de 15 estudiantes para talleres y seminarios, así como diez estudiantes para los cursos de práctica.

C. Requisitos académicos para otorgar el grado

Los requisitos académicos para el establecimiento del grado son los mismos que en la propuesta de 2000. El (la) estudiante debe de tener un total de 120 horas créditos para otorgársele el grado de Bachillerato en Relaciones Laborales. En reunión ordinaria de la Facultad del 9 de abril de 2008, se acordó que el índice académico general mínimo será de 2.00 y el índice de concentración mínimo será de 2.00. No existen restricciones especiales sobre repetición o aprobación de cursos con D (IRT, 2000).

Cabe mencionar que la mayor parte de los (las) estudiantes de Relaciones Laborales logran finalizar sus estudios en seis años o menos. Según los datos más recientes de la Oficina de Planificación Académica (2000), la tasa de graduación de la concentración ha aumentado en los últimos años registrados de 33.3% en el 1996 a 56.8% en el 2000. Por lo que observamos, podemos decir que esta tendencia en las tasas de graduación se mantiene.

IX. Facultad

A. Perfil de la Facultad

El Instituto de Relaciones del Trabajo se ha caracterizado por tener una facultad heterogénea en términos de disciplina. Una vez culminada la gestión con el

Instituto, muchos (muchas) de sus profesores (profesoras) han recibido importantes reconocimientos destacándose en el servicio público.

Según datos de la Oficina del Registrador (2008), a marzo de 2008 tenemos 284 estudiantes clasificados en la Concentración en Relaciones Laborales. Relaciones Laborales es la quinta concentración del Recinto en término de estudiantes. La Facultad a tiempo completo, identificada como permanente, está compuesta por siete personas, de las cuales una no está disponible por razones de enfermedad. Otra se encuentra realizando la labor de dirección del Instituto y el tercero funge como Coordinador del Programa de Educación Obrera. Ello quiere decir que sobre cuatro profesores (profesoras) recae la labor de impartir cursos en los dos Programas Académicos, participar en comités y otras tareas. El Programa de Relaciones laborales cuenta con un total de cuatro profesores (profesoras) con permanencia. De la Facultad con permanencia, dos tienen doctorado. El resto de Facultad regular tiene grado doctoral, dos tienen nombramiento probatorio y uno nombramiento temporero.

B. Plan de reclutamiento y desarrollo profesional de la Facultad

Las políticas y prácticas de reclutamiento y retención se hacen a tono con las disposiciones reglamentarias y certificaciones vigentes. (Artículos 42 y 43 del Reglamento General de la UPR, 2002; Certificación 84 de la Junta Administrativa 97-98; Certificación 110 de la Junta Administrativa).

La disciplina de Relaciones Laborales es una de difícil reclutamiento. Aunque la Facultad acoge la política de reclutamiento de la Institución, hace la salvedad de que, en los últimos años, a la hora de trabajar una convocatoria de empleo, se solicita candidatos y candidatas con Doctorado en Relaciones del Trabajo o Estudios del Trabajo y/o doctorado en áreas afines de una universidad acreditada, conforme a las especificaciones de la política institucional. Los requisitos de la

academia no van a la par con las condiciones de empleo y sueldo. No resulta costo efectivo para los (las) candidatos (candidatas) y esto hace que el Programa no resulte atractivo. Los (las) candidatos (candidatas) existentes prefieren otras instituciones académicas o industria que les ofrecen mejores condiciones de empleo. Por otro lado, no hay muchas instituciones académicas que ofrezcan el Doctorado en Relaciones Laborales. En los últimos cinco años la cantidad de contratos fluctúa entre 10 y 16 contratos.

Referente al desarrollo profesional de la Facultad, cabe destacar que las exigencias de la disciplina impone estar al día y en constante mejoramiento profesional. En el área psicosocial, aquellos (aquellas) profesores (profesoras) que así lo desean pueden participar de sus respectivas convenciones y otras actividades, aunque esto se limita a los (las) que tienen fondos externos. También asisten a actividades en Puerto Rico para promover su desarrollo profesional. No obstante, aunque se promueve la participación, muchas veces la Facultad se encuentra con que la carga académica coincide con los seminarios y demás actividades de desarrollo profesional. Por ejemplo, las ofrecidas por el Centro de Excelencia Académica, los talleres de la Oficina de Planificación Académica, adiestramientos de la Oficina de Ética Gubernamental, etc. Al ser una Facultad pequeña, la misma asume múltiples tareas que son obligatorias semestres tras semestres. Solo en los dos últimos años ha habido sustitución de tareas para investigación. Esta sustitución, sin embargo, no ha sido consecutiva debido a la desproporción tan pronunciada entre el número de estudiantes clasificados en la concentración vs. la Facultad. De acuerdo a Santiago (2006), existen programas que atienden el mismo número de estudiantes que el IRT y cuentan con cinco o seis veces más profesores (profesoras). Esto sin tomar en consideración el número de estudiantes atendidos en el Programa de Educación Obrera. Dar sustituciones de

tareas significa que hay que recurrir a contratos de servicios lo que, a su vez, resulta contrario a la política institucional.

De acuerdo a datos de la Oficina del Registrador (febrero, 2007), la proporción de profesores (profesoras) a tarea parcial es de casi dos a uno (2 a 1) si se compara con los (las) profesores (profesoras) a tarea regular (13 a 7). Cabe señalar que, en otros semestres, la cantidad de profesores (profesoras) a tiempo parcial ha sido mayor. De los (las) profesores (profesoras) de tarea regular solo hay cuatro con permanencia, dos con nombramiento probatorio y una con contrato. De la facultad a tarea parcial, nueve tienen contratos y cuatro compensaciones. Esta sobrecarga académica se refleja en la facultad a tiempo parcial. Hay tres profesores (profesoras) a tiempo parcial que tienen tres preparaciones diferentes. Los miembros de la facultad se desempeñan en diversos aspectos y roles: administrativos, investigativos, de orientación académica y promoción de Bachillerato (Véase Apéndice 7).

Dada las condiciones de sobrecarga de cursos, ausencia de infraestructura y fondos se hace muy oneroso la labor de investigación y publicación. Esta situación lleva ocurriendo prácticamente desde los inicios del Instituto. La misma, se ha señalado en todos los informes disponibles en la Unidad. Es necesario, además, como modo de incentivar la producción de investigaciones y publicaciones, contar con mayores recursos para poder realizar las sustituciones de tareas, asignar ayudantías de cátedra e investigación. Las principales aportaciones de la Facultad en el área de investigación, publicación, labor creativa y publicaciones, durante los años académicos 2004-05, 2005-06 y 2006-07, se resumen en el Apéndice 6.

X. Administración del Programa (Organigrama)

La Facultad de Ciencias Sociales tiene una estructura administrativa centralizada alrededor de la Oficina del (de la) Decano (Decana). La mayor parte de

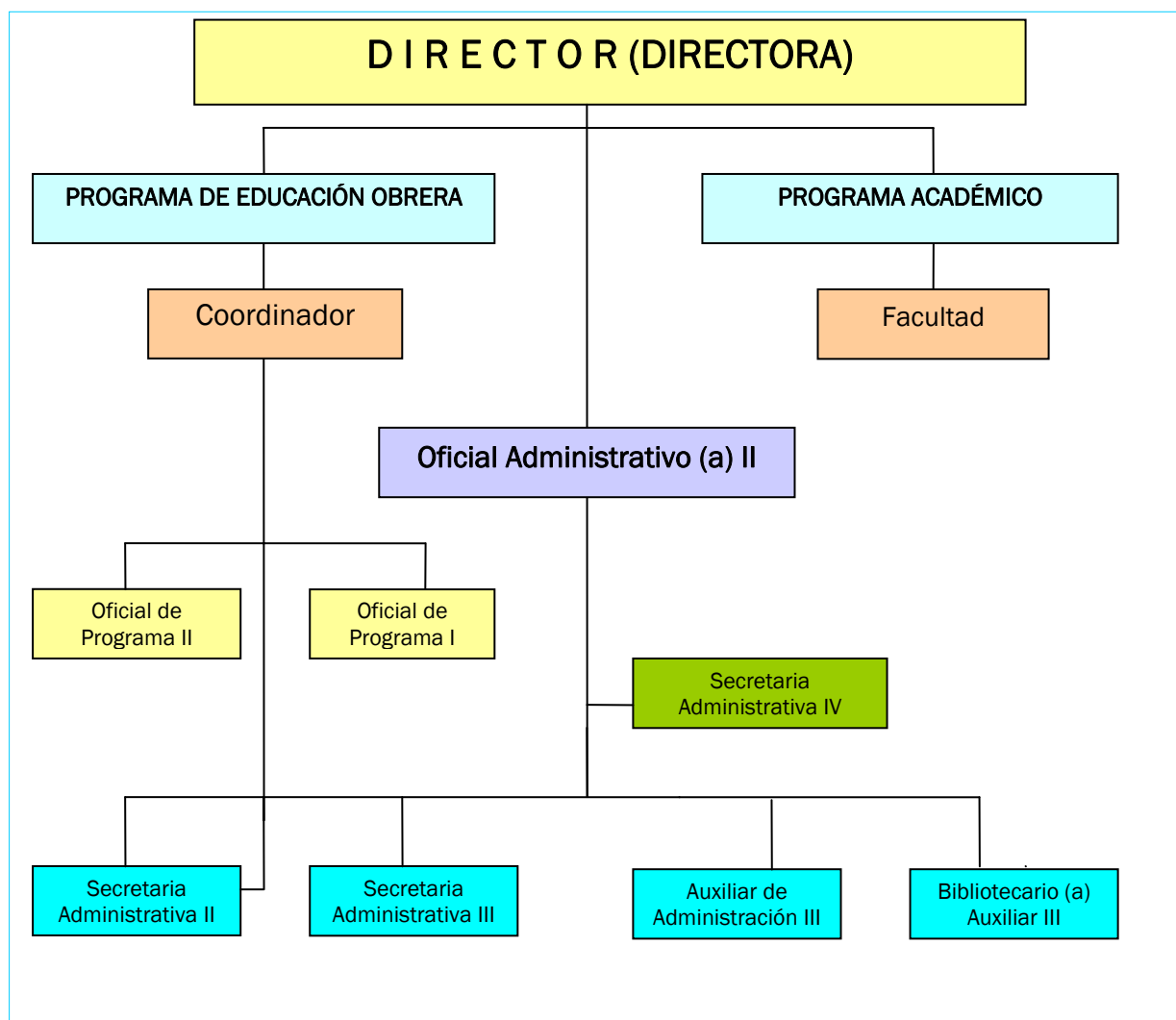
las decisiones que se toman en la unidad deben ser aprobadas por el (la) Decano, (Decana) previa recomendación de sus ayudantes. El flujo de comunicación formal entre profesores (profesoras) y el (la) Decano (Decana) es por medio de la unidad. A pesar de la aparente rigidez administrativa, existen muchos canales informales de conectividad entre el (la) Decano (Decana) y los (las) profesores (profesoras) de la Facultad de Ciencias Sociales.

Actualmente, el Instituto de Relaciones del Trabajo tiene dos programas académicos, a saber: el programa de Bachillerato en Artes con Concentración en Relaciones Laborales y el Programa de Educación Obrera.

A. Organización

Para desarrollar los programas arriba mencionados, el Instituto está organizado según se demuestra en el Organigrama. A continuación se presenta una breve descripción de los puestos que aparecen en dicha gráfica.

B. Organigrama del Instituto de Relaciones del Trabajo



- 1. Director (Directora):** La posición de Director (Directora) es una de confianza, designada por el (la) Rector (Rectora) del Recinto de Río Piedras, previa recomendación del Decano (Decana) de la Facultad de Ciencias Sociales. La persona que ocupa dicho puesto es un (una) docente con permanencia, al (a la) que se le sustituye su carga académica para poder realizar la diversidad de funciones administrativas inherentes a la dirección.

- 2. Coordinador (Coordinadora) del Programa de Educación Obrera:** La posición de Coordinador (Coordinadora) de Educación Obrera es una de confianza, designado por el (la) Rector (Rectora) del Recinto de Río Piedras, previa recomendación del Decano de la Facultad y de la Dirección del Instituto. La persona que ocupa dicha posición es un docente, con permanencia y rango de Catedrático Auxiliar, al que se le sustituye nueve (9) créditos de su carga académica para realizar dichas funciones. Supervisa a dos oficiales de programa y a una secretaria.
- 3. Facultad:** Además del Director (Directora) y el (la) Coordinador (a) del Programa, se cuenta con un Catedrático con permanencia, dos Catedráticos (Catedráticas) Auxiliares con nombramiento probatorio, una Catedrática Auxiliar con nombramiento temporero y un Instructor con nombramiento permanente. El Instituto cuenta con un número promedio de 25 profesores (profesoras) a tarea parcial, que ofrecen cursos tanto en el programa académico como en el de Educación Obrera.
- 4. Oficial Administrativo (Administrativa):** El puesto de Oficial Administrativo (Administrativa) es un puesto de carrera. El (la) funcionario (funcionaria) que ocupa el mismo debe actuar primordialmente como asesor (asesora) de la dirección en asuntos administrativos. Es el oficial fiscal de la Unidad. Prepara toda correspondencia e informes que sean necesarios en la consecución de las tareas antes descritas. Supervisa al resto del personal administrativo.
- 5. Oficiales de Programas:** Existen dos puestos de Oficiales de Programas clasificados como Oficial de Programas II y Oficial de Programas I. Son supervisados (supervisadas) por el Coordinador del Programa de

Educación Obrera, quien le imparte directrices, tanto en la parte académica como administrativa de dicho Programa. Puede destacarse, entre sus tareas: visitas a las uniones auscultar las necesidades de adiestramiento y mejoramiento de los (las) unionados (unionadas), colaboran en la preparación e implantación del ciclo de cursos, talleres, conferencias que se ofrecen, tanto a petición de la uniones, como por iniciativa del (de la) Coordinador (Coordinadora).

- 6. Secretaria (Secretario) Administrativa (Administrativo) IV:** El puesto de Secretaria (Secretario) Administrativa (Administrativo) IV corresponde a la Secretaria (Secretario) del (de la) Director (Directora). Además de todas las tareas inherentes a este puesto, es responsable de preparar todo el trabajo que genera el (la) Director (Directora). Colabora con el (la) Director (Directora) en la preparación e implantación del horario académico de la concentración en Relaciones Laborales. Custodia el archivo general del Instituto. Atiende los asuntos del Comité de Personal de la Unidad y de las reuniones de Facultad del Instituto, entre otros.
- 7. Secretaria (Secretario) Administrativa (Administrativo) III:** Además de todas las tareas inherentes al puesto de Secretaria (Secretario) Administrativa (Administrativo) III, atiende todas las necesidades administrativas-académicas que genera el resto de la Facultad del Instituto, especialmente todo el trabajo que se genera como parte del curso RELA 4045-Laboratorio Práctico en Relaciones Laborales. Es responsable de preparar todo el trabajo a computadora y sacar las copias correspondientes. Recibe y atiende las llamadas telefónicas y las canaliza al personal correspondiente.

- 8. Secretaria (Secretario) Administrativa (Administrativo) II:** Además de todas las tareas inherentes al puesto de Secretaria (Secretario) Administrativa (Administrativo) II, atiende las necesidades que genera el Programa de Educación Obrera en cuanto a servicios secretariales. Tiene la responsabilidad de preparar los documentos administrativos que le delegue el (la) Oficial Administrativo (Administrativa) del Instituto.
- 9. Asistente Administrativo (Administrativa) III:** El puesto de Asistente Administrativo (Administrativa), además de responder a las tareas que le delegue el (la) Oficial Administrativo, tiene la responsabilidad de atender la Sala de Lecturas Adelaide Barela en el horario del almuerzo y nocturno. En un futuro recomendamos que el horario se redefina, incluyendo el sábado.
- 10. Bibliotecario (Bibliotecaria) Auxiliar III:** El (la) Bibliotecario (Bibliotecaria) Auxiliar III tiene la responsabilidad de ofrecer servicios a la Facultad, estudiantes y visitantes que requieran de la prestación de los recursos bibliográficos de la Sala de Lecturas Adelaide Barela.

XI. Recursos de la información

De acuerdo a Torres (2008), “el Sistema de Bibliotecas es la unidad académica que ofrece de forma integral los servicios bibliotecarios en el Recinto de Río Piedras. Comprende 21 bibliotecas y colecciones ubicadas en facultades y escuelas especializadas, y en el Edificio José M. Lázaro. Los recursos de información que respaldan la concentración de Relaciones Laborales está localizados en la siguientes unidades: Colección de Referencia y Revistas, Colección de Circulación, Colección Puertorriqueña, Colección de Documentos y

Mapas, todas estas ubicadas en el edificio José M. Lázaro; y las bibliotecas de Administración de Empresas y Administración Pública.

A través de la página electrónica del Sistema de Bibliotecas <http://biblioteca.uprrp.edu>, se puede acceder servicios y recursos electrónicos como el Catálogo en Línea, bases de datos bibliográficos y de texto completo, entre otros. El Sistema de Bibliotecas ofrece, a través del Programa de Instrucción al Usuario, talleres y clases integradas al curso RELA 3085, en los cuales se capacita al estudiantado en el uso y manejo del Catálogo en Línea, búsqueda en índices y bases de datos, uso del manual de estilo de la *American Psychological Association (APA)*, cómo preparar una monografía, así como otros servicios y recursos disponibles. El Instituto de Relaciones del Trabajo cuenta con la Sala de Lecturas Adelaide Barela, única en el país, especializada en el tema. La aspiración de la facultad ha sido convertir esta Sala de Lecturas en una biblioteca centralizada con bibliotecarios especializados en el área de las relaciones laborales (Torres, 2008).

Los libros y demás materiales se encuentran ubicados en la Sala de Lecturas Adelaide Barela en el cuarto piso. El espacio se comparte con la Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación. En este momento, no existen las condiciones para que los libros y demás recursos puedan estar disponibles y usados por el estudiantado, en forma segura. En lo que se resuelve esta dificultad, se ha designado un espacio en la Sala de Reserva de Ciencias Sociales para que los (las) profesores (profesoras) coloquen las lecturas reservadas para los cursos. En la antigua Sala de Lecturas ubicada en el Edificio Ernesto Ramos Antonini, se tenía equipo de computadoras que ha sido descartado en otras unidades. Aunque las mismas cuentan con el programa *Microsoft 2003*, necesitan ser actualizadas, ya que son muy lentas. Además, se necesita impresoras para el uso de los (las) estudiantes. Se tiene un televisor con DVD, dos proyectores, dos computadoras

portátiles, una cámara digital y una cámara de video. De las 45 películas existentes, 34 tienen problemas de hongos. Se cuenta con 1,820 libros en reserva con un promedio de 1578 usuarios (usuarias) anuales. Está en proceso la compra de equipo tecnológico para actualizar los disponibles. Mediante el mecanismo de préstamos de libros, el Sistema de Bibliotecas pondrá a disposición de la Facultad los recursos bibliográficos de especialidad.

XII. Infraestructura para la enseñanza, la investigación y el servicio

A. Instalaciones, laboratorios y equipo de apoyo a la docencia.

El Instituto de Relaciones del Trabajo estuvo ubicado en el primer piso del Edificio Ernesto Ramos Antonini, hasta diciembre de 2008. Las facilidades del mismo no cumplían con las condiciones necesarias para poder ejercer la docencia. No obstante, a partir del 8 de agosto del presente año, el IRT está ubicado en el quinto piso de Plaza Universitaria. En el nuevo espacio, hay las facilidades necesarias: cuatro salones, un salón de estudio grupal, un salón de tecnología, un salón de computadoras. No obstante, cabe señalar que, a este momento, el salón no cuenta con computadoras. Los salones para conferencias y otras actividades están ubicados en el tercer piso del edificio, para uso de todas las unidades de Plaza Universitaria. En términos de la facultad regular, todos (todas) tienen oficinas. También existe una oficina para ser compartida con la facultad a tarea parcial. En relación al personal administrativo, el espacio físico responde a las necesidades del mismo. Todo el personal del Instituto cuenta con una computadora para realizar su trabajo. Seis de los siete profesores regulares cuentan con computadora y hay una impresora central para uso del personal docente y administrativo. También existe una fotocopidora. En los últimos años, solo dos

miembros de la facultad han tenido estudiantes asignados. No obstante, son asignados (asignadas) ya finalizando el semestre.

B. Centros de Práctica o localidades externas

Como se mencionó antes, la concentración exige, como requisito, el curso Laboratorio Práctico en Relaciones Laborales. Este curso es tomado por estudiantes de cuarto año que cuentan con todos los cursos requisitos y electivos de la Concentración de Relaciones Laborales. Se expone a los estudiantes a experiencias prácticas bajo la supervisión de un (una) profesor (profesora) y un (una) Oficial de Contacto del centro de práctica. En este curso se vinculan los aspectos teóricos, prácticos e investigativos. El curso se desarrolla mediante el estudio de las experiencias prácticas y de investigación ocurridas en el escenario de la práctica. En el mismo se busca facilitar la integración y adaptación de los (las) estudiantes a futuras actividades profesionales y la comprensión de la interrelación de los tres componentes del campo de las relaciones laborales: la empresa, el sindicato o el gobierno.

En el Apéndice 8 aparece la lista de Centros de Práctica disponibles para que los estudiantes realicen su Laboratorio Práctico en Relaciones Laborales (RELA 4045). Nótese la variedad de centros en términos de los sectores que componen las relaciones laborales.

XIII. Servicios al Estudiante

A. Sistema de Servicio y Apoyo al Estudiante

1. Relación del Programa con el Instituto de Verano

A través del Instituto de Verano, la Universidad ha implantado como parte de la política institucional, ofrecer pruebas de aprovechamiento académico a los (las)

estudiantes de nuevo ingreso y determinar el nivel de inglés, español, y matemáticas. A los estudiantes se le asignan los cursos necesarios de acuerdo a sus capacidades en conjunto con el Centro de Competencias Lingüísticas. Los datos, productos de las pruebas realizadas, ayudarán a la Facultad a realizar el plan de avalúo dentro y fuera del salón de clases.

2. Mecanismos para atender a los (las) estudiantes que demuestren bajo aprovechamiento y dificultades académicas

Según datos de la *Oficina de Planificación Académica* (2008), al comparar los (las) estudiantes de Relaciones Laborales de nuevo ingreso del 2002-2003 con estudiantes del 2007, puede observarse que ha aumentado, en promedio, las puntuaciones en: aptitud verbal, aptitud en las matemáticas, aprovechamiento en matemáticas, y aprovechamiento en el área de español e inglés. No obstante, sabemos que el estudiantado muestra rezagos en muchas áreas, por lo que es importante trabajar con esas carencias, según se establece en el principio 12 de la Certificación 46. El avalúo en el salón de clases es importante para identificar las deficiencias del estudiantado. Además del trabajo que, al particular, realiza la facultad en términos de corregir y ofrecer estrategias, se hará un referido al Centro de Competencias Lingüísticas de los (las) estudiantes que se identifiquen con deficiencias en estas áreas. El trabajo de consejería académica es importante para identificar otro tipo de situaciones que afecta al estudiantado. Periódicamente el Centro de Excelencia Académica (CEA) ofrece talleres de español e inglés que son abiertos a estudiantes. En el Plan de Avalúo se contemplan estrategias para que la asistencia a las actividades del Centro de Excelencia Académica forme parte de los requisitos de algunos cursos.

3. Sistema de asesoría académica y opciones para que el (la) estudiante configure su programa

El desempeño académico de los/as estudiantes del Programa es evaluado por los (las) Consejeros (Consejeras) Académicos (Académicas) de la Oficina de Asuntos Estudiantiles de la Facultad de Ciencias Sociales. Este servicio es complementado con las tareas asignadas al (a la) Asesor (Asesora) Académico (Académica) de la Unidad. La dirección del IRT es quien asigna al (a la) Asesor (Asesora) Académico (Académica). En los últimos cinco años, tres profesores (profesoras) han colaborado en esta tarea. La consejería representa el equivalente a tres créditos que se puede hacer por medio de una sustitución de tareas, de una compensación adicional o un contrato de servicio. De esta manera, el personal docente tiene la oportunidad de conocer los problemas administrativos y académicos de los (las) estudiantes.

Hasta el momento, es obligatoria la evaluación estudiantil para cualificar para el curso RELA 4045- Laboratorio Práctico en Relaciones del Trabajo. Una alternativa para mejorar el seguimiento académico es hacer mandatorio las evaluaciones estudiantiles todos los semestres. El establecimiento de la evaluación, como un prerrequisito para las matrículas, podría facilitar el proceso de obtener información sobre el desempeño académico de los (las) estudiantes.

Al respecto, cabe señalar que los (las) estudiantes creen se debe extender el horario de la Consejería Académica ofrecida en RELA. También opinan que se debe extender los horarios con servicios, en la Oficina de Asuntos Estudiantiles y de otras oficinas, de manera que no tengan que faltar a sus trabajos para poder recibir dichos servicios (Cáceres, 2007).

Los (las estudiantes) tienen además otros problemas de índole social que debe ser atendidos por la UPR con premura, ya que afecta su aprovechamiento académico. Ejemplo, la falta de vivienda para madres y padres con jefatura de familia, estudiantes que no tienen donde vivir, problemas económicos, violencia doméstica etc. Aunque los (las) estudiantes son referidos por la Facultad a los servicios de orientación, consejería y ayuda (*Centro Universitario de Servicios Psicológicos (CUSEP)*, *Centro de Orientación para el Desarrollo Estudiantil (CODE)* y *la Oficina de Asuntos Estudiantiles*, entendemos que éstos no son suficientes ni tienen en sus manos herramientas ágiles para solucionar la cantidad y variedad de situaciones. La propia estructura universitaria limita su forma de operar.

XIV. Presupuesto

El presupuesto es un aspecto importante para lograr implantar las metas y objetivos de cualquier unidad académica. Dependiendo del presupuesto que la autoridad nominadora le asigne a las distintas unidades académicas, podrá mantener la calidad y cantidad en la programación y planificación académica. En el caso particular del IRT, por estar constituido por dos programas, podemos indicar que desde el 1950, el presupuesto asignado nunca ha provisto para un desarrollo óptimo de sus ofrecimientos.

Al analizar el presupuesto asignado a nuestra unidad entre 2001- 2006, refleja que el 99% es utilizado en salarios. (Véase Apéndice 9) Este dato compara igual que el resto de los departamentos. Aunque el salario es un aspecto importante, las limitaciones presupuestarias, en otros renglones, deja sin cubrir muchas de las necesidades académicas y administrativas previamente identificadas en la Revisión Curricular de 2000. Las fluctuaciones en el presupuesto se deben a los ajustes que la Oficina de Presupuesto realiza, por concepto de aumentos a la partida de salarios (Ver Apéndice 8), del personal docente y los acuerdos con los representantes

exclusivos del personal administrativo. Las mismas no han sido el resultado del apoyo de la Administración Universitaria a las necesidades establecidas en el Revisión Curricular de 2000. A pesar de que, todos los años, se hacen proyecciones presupuestarias tomando en consideración las particularidades de nuestra unidad, las políticas establecidas por la Oficina de Presupuesto es lo que decide finalmente la cantidad asignada. Se entiende que esta asignación ha sido deficiente para lograr las metas y objetivos dirigidos a la obtención de una mayor calidad en los Programas Académicos.

Es pertinente indicar, que la oferta y la demanda de los cursos para nuestro Programa con créditos, hasta el presente no se ha afectado. Pero, en estos momentos en que la Oficina de Presupuesto intenta redefinir los cupos en las secciones de los cursos; nada garantiza que esto pueda ocurrir. A pesar de la programación de cursos, preparaciones, compensaciones y la cantidad extraordinaria de contratos de servicios preparados en la unidad, los ofrecimientos finales son modificados por la cantidad de matrícula en los cursos y la demanda por nuevos cursos. La redefinición de los cupos afecta la calidad y los procesos de enseñanza. Ello resulta contradictorio en momentos en que la UPR busca precisamente aumentar la calidad de los procesos de enseñanza. El mensaje que se pretende llevar es hacer más con menos. Es alarmante el que unidades de apoyo administrativo estén tomando decisiones que afectan la calidad académica de los departamentos.

Semestre tras semestre, nuestra Sala de Lectura, única sala especializada en el área de las Relaciones Laborales en todo el Sistema de la UPR, funciona con las economías que se generan internamente. En los últimos dos años académicos solo se ha recibido una aportación anual de \$3,000, que ha sido otorgada por parte del Decano de la Facultad de Ciencias Sociales.

La compra de materiales representa el 1% del presupuesto, sin embargo en los últimos años este por ciento resulta menor. La compra de equipo y ayuda para viajes al exterior, se logra mediante peticiones especiales a la Oficina del (de la) Decano (Decana), ya que la Unidad no cuenta con un presupuesto para esos fines. La política institucional es que se presenten propuestas para la obtención de fondos para investigación. Tampoco hay fondos para publicaciones. Esto afecta la labor de divulgación de las investigaciones que se realicen en la Unidad. En los pasados cinco años, la aportación para viajes a congresos, estudios y presentaciones de ponencias ha sido mínima. Sin embargo, las necesidades de equipo han sido cubiertas adecuadamente por el (la) Decano (Decana). Resta equipo de tecnología para los salones de tecnologías y de computadora. Esta tecnología será sufragada con la cuota de tecnología existente para esos fines.

XV. Plan de Avalúo y de Evaluación de Programas

A. Avalúo

Con el propósito de responder a la misión institucional de garantizar ofrecimientos de la más alta calidad, reafirmar la cultura de evaluación del sistema, evidenciar y mejorar la calidad de enseñanza, la investigación y el servicio, entre otros aspectos (Certificación 43, de la Junta de Síndicos, 2006-2007); se está trabajando en un plan estructurado de avalúo (Plan de Avalúo y Evaluación del Programa) que se espera esté culminado en todos sus detalles en agosto del presente año. Con ese propósito, estamos asistiendo a reuniones, y seminarios con el Dr. Julio Rodríguez, Coordinador de la Oficina de Evaluación del Aprendizaje Estudiantil del Recinto de Río Piedras.

B. Evaluación del Programa

En coordinación con la Facultad de Ciencias Sociales y el Comité Institucional de Evaluación de Programas Académicos (CIEPA) de la Oficina de Planificación Académica (OPA), el Programa de Relaciones Laborales efectuó una autoevaluación que, aunque iniciada en el 2004 quedó inconclusa por decisión de la Facultad, retomándose e iniciándose el proceso en agosto de 2006. Esta última fase se extendió de agosto de 2006 a diciembre de 2007 culminándose la misma (Cáceres & Miranda, 2007). El 12 de diciembre de 2007 se entregó el Informe de Autoevaluación del Programa.

XVI. Comentario final

Entendemos que los cambios, esbozados en esta propuesta en unión a otras actividades, generarán en el estudiantado y egresados (egresadas) de Relaciones Laborales un mayor entusiasmo y contribuirán a que el Programa se dé a conocer en y fuera de Puerto Rico.

Referencias

- Cáceres, V. & Miranda, N. (2007). *Informe de autoevaluación de los programas académicos del Instituto de Relaciones del Trabajo*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Instituto de Relaciones del Trabajo.
- Cáceres, V. (2007). *Propuesta de investigación para conocer la opinión del estudiantado del IRT sobre el Programa Académico del Instituto de Relaciones del Trabajo*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Instituto de Relaciones del Trabajo.
- Cáceres, V. & Miranda N. (2007). *Informe sobre autoevaluación de los programas académicos del Instituto de Relaciones del Trabajo*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Instituto de Relaciones del Trabajo.
- Decanato de Asuntos Académicos, (2007). *Política internacional de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Autor.
- Decanato de Asuntos Académicos, (2007). *Circular 12. Implicaciones de la Certificación 46*, Recinto de Río Piedras. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Autor.
- De León, A. (2006). *Encuesta para los participantes de Programas de Intercambio de la UPR: Recinto de Río Piedras*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Decanato de Asuntos Académicos, Oficina de Planificación Académica.
- Junta de Síndicos (2006-2007). *Certificación Núm. 43: Reglamento para la evaluación periódica de programas académicos en la Universidad de Puerto Rico*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Autor.
- Junta de Síndicos (2005- 2006). *Certificación Núm. 123: Proyecto diez para la década*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Autor.
- Estado Libre Asociado de Puerto Rico (1998), *Ley para el establecimiento de un programa de educación de enseñanza sobre problemas de relaciones obreras en la Universidad de Puerto Rico y para otros fines*, Ley 141 de 28 de abril de 1950.
- Estado Libre Asociado de Puerto Rico (2004), *Ley para establecer la política pública del ELA en lo relativo a la administración de los recursos humanos de las agencias cubiertas por esta ley*, Ley 184 de 3 de agosto.
- Estado Libre Asociado de Puerto Rico (1998), *Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico*, Ley 45 de 25 de febrero.
- Instituto de Relaciones del Trabajo (2000). *Propuesta para la revisión del Programa de Bachillerato en Relaciones Laborales en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Puerto Rico*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico. Autor.

- Morales, E. (2008). *Justificación para incorporar el curso electivo titulado: Introducción al Análisis de Políticas y Programas de Recursos Humanos (RELA3115) como requisito de concentración*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Instituto de Relaciones del Trabajo en el Recinto de Río Piedras. Manuscrito no publicado.
- Oficina de Planificación Académica (2008). *Datos por programas: Promedio, máximo, mínimo, cuartilla*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, SAGA, Oracle Corporation, Autor.
- Oficina de Planificación Académica (2005- 2006). *Perfil del estudiante de nuevo Ingreso al Recinto de Río Piedras procedente de escuela superior*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Autor.
- Oficina de Planificación Académica (2000). *Graduación del Recinto al sexto año, concentración Relaciones Laborales*. Tasa de graduación por programa. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, SAGA, Oracle Corporation, Autor.
- Oficina del Registrador (2008). *Estudiantes matriculados por concentración y año de estudio, Facultad de Ciencias Sociales, Segundo Semestre 2007-08 (A72)*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Autor.
- Oficina del Registrador y el Decanato de Asuntos Académicos (2003). *Catálogo General de Programas Subgraduados*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Autor.
- Universidad de Puerto Rico, Junta Administrativa (1998). *Certificación 84, 1997-98, Excepciones a la Norma General de Requerimiento de Doctorado para el Reclutamiento y Otorgación de Permanencia al Personal Docente*. Río Piedras: UPR. 23 de enero.
- Universidad de Puerto Rico, Junta Administrativa (1998). *Certificación 110, 1997-98, Este organismo acordó reafirmar para propósito de reclutamiento el grado terminal para ejercicio de las cátedras*. Río Piedras: UPR. 20 de marzo.
- Universidad de Puerto Rico (2002). Artículo 42, Reclutamiento de Nuevo Personal. *Reglamento General*. Río Piedras: UPR.
- Universidad de Puerto Rico. (2002). Artículo 43, Criterios para la Selección del Personal. *Reglamento General*. Río Piedras: UPR.
- Santiago, Carlos (2006). *Informe Anual 2005-2006 del Instituto de Relaciones del Trabajo*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Instituto de Relaciones del Trabajo.
- Senado Académico (2005-2006). *Certificación Núm. 46: Revisión del Bachillerato en el Recinto de Río Piedras*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Autor.
- Senado Académico (2006). *Revisión del Bachillerato en el Recinto de Río Piedras*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Auto, 26 de enero.

Severino, C. & García T. (2008). *Justificación de los cambios al componente de cursos medulares de Ciencias Sociales: Nuevo Bachillerato en la Facultad de Ciencias Sociales*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Facultad de Ciencias Sociales, Recinto de Río Piedras, manuscrito no publicado.

Torres, M. (2008). *Recursos de información*. Universidad de Puerto Rico, Sistema de Bibliotecas, Recinto de Río Piedras, manuscrito no publicado.

Vicepresidencia en Asuntos Académicos (2007). *Guía general para la preparación y trámite de propuestas de cambio académico en la Universidad de Puerto Rico*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Autor.

Vicepresidencia en Asuntos Académicos (2007). *Guía para la preparación de propuestas para la oferta de programas académicos existentes mediante métodos no convencionales de la Universidad de Puerto Rico*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Autor.