UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

Certificación Núm. 24
Año Académico 2019-2020

Yo, Claribel Cabán Sosa, Secretaria del Senado Académico del Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICO QUE**:

El Senado Académico, en la reunión ordinaria celebrada el 26 de septiembre de 2019, acordó por consentimiento unánime:

- Aprobar la **Propuesta de Revisión Curricular de la Concentración de Gerencia de Recursos Humanos** de la Facultad de Administración de Empresas.

- La Propuesta forma parte de esta Certificación.

Y para que así conste, expido la presente Certificación bajo el sello de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, a los veintisiete días del mes de septiembre del año dos mil diecinueve.

Dra. Claribel Cabán Sosa
Secretaria del Senado

yrs

Certifico correcto:

Dr. Luis A. Ferrao Delgado
Rector

Anejo

Senado Académico
Secretaría

6 Ave. Universidad
Suite 601
San Juan PR, 00925-2526
Tel. 787-763-4970

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

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

Aprobado por el Comité de Currículo de Departamento

7 de febrero de 2017

Aprobado por el Departamento de Gerencia

16 de febrero de 2018

Aprobado por el Comité de Currículo de la Facultad de Administración de Empresas

29 de agosto de 2018

Aprobado por la Facultad de Administración de Empresas

11 de diciembre de 2018

Aprobado por el Comité de Asuntos Académicos

3 de septiembre de 2019

Aprobado por el Senado Académico

26 de septiembre de 2019

(Certificación Núm. 24, Año Académico 2019-2020)

Tabla de Contenido

I. Introducción 4
Nombre del programa y grado académico a otorgarse 5
Descripción del programa 5
Tabla 1 Programa de Bachillerato en Administración de Empresas con concentración en gerencia de recursos humanos 5
Fecha de Comienzo de la revisión 5
Duración del Programa 6
II. Acreditación profesional y requerimiento para la práctica profesional 6
III. Justificación de los cambios a nivel de programa 7
IV. Relación del programa y los cambios propuestos con la misión y la planificación institucional relación con la misión y el Plan de Desarrollo de la Universidad de Puerto Rico y de la unidad 16
Tabla 2 Correlación de la Misión del Bachillerato en Administración de Empresas con la Misión del Recinto de Río Piedras 18
Tabla 3 Correlación de las Metas del Programa con las Metas del Plan Estratégico Compromiso 2018-2023 de UPRRP 19
V. Marco conceptual del programa 20
Visión 20
Misión 20
Metas y Objetivos 21
Tabla 4 Pareo de Metas y Objetivos de la Concentración de Gerencia de Recursos Humanos
Perfil del egresado 23
VI. Diseño Curricular 24
Tabla 5 Lista de Cursos Requeridos y Electivas Orientadas de la Concentración de Gerencia de Recursos Humanos 25
Currículo propuesto 27
Tabla 6 Comparación del Modelo Actual y Propuesto de la Concentración de Gerencia de Recursos Humanos 27
Tabla 7 Comparación de Electivas Orientadas del Modelo Actual y Electivas Orientadas de la Concentración de Recursos Humanos 28
Tabla 8 Comparación de los Cursos de Concentración de Gerencia de Recursos Humanos Actual y

Propuesta 32
Tabla 9 Resumen del Componente Curricular 33
Tabla 10 Secuencia Curricular 40
Coherencia y Suficiencia Curricular 48
Tabla 11 Coherencia y Suficiencia Curricular 49
Metodologías educativas 60
Oportunidades de Participación en Actividades de Naturaleza Internacional 61
Plan de Avalúo del Aprendizaje Estudiantil 62
Política de Educación a Distancia 63
Prontuarios 64
VII. Admisión, Matrícula y Graduación 64
VIII. Facultad 66
Perfil 66
Plan de Reclutamiento y Desarrollo Profesional de la Facultad 67
IX. Administración del Programa 68
X. Recursos de Información 68
XI. Infraestructura para la enseñanza, la investigación y servicio 70
XII. Servicios al Estudiante 73
XIII. Presupuesto 76
XIV. Plan de Avalúo del Aprendizaje Estudiantil y Evaluación de Programas 76
Bibliografía 77
Apéndice 81

CONCENTRACIÓN DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

I. Introducción

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

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

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

El programa de Bachillerato en Administración de Empresas con concentración en Gerencia de Recursos Humanos está adscrito al Departamento de Gerencia. El Departamento de Gerencia es una de las diez unidades académicas de la Facultad de Administración de Empresas. La meta principal de esta Unidad es preparar a los futuros gerentes y empresarios de Puerto Rico. Este departamento es responsable del adiestramiento gerencial básico de los dos grados de Bachillerato que se ofrecen en la Facultad. Por lo tanto, el Departamento sirve a todos los estudiantes de la Facultad de Administración de Empresas a través del ofrecimiento de nueve (9) cursos medulares a todos los estudiantes del Bachillerato de Administración de Empresas y cinco (5) cursos medulares del Bachillerato en Gerencia de Oficinas. Además, el Departamento de Gerencia es directamente responsable del Programa General y de tres concentraciones: Gerencia de Mercadeo, Gerencia de Recursos Humanos y Gerencia de Operaciones y Suministros.

Nombre del programa y grado académico a otorgarse

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

Descripción del programa

En esta propuesta de revisión curricular, no habrá cambios en el grado a otorgarse, Bachiller en Administración de Empresas (Bachelor in Business Administration). La revisión de la concentración de recursos humanos se integrará a la médula revisada del Bachillerato de Administración de Empresas aprobada por el Senado Académico el 27 de mayo de 2008. La última revisión de esta concentración fue en el 2009.

Tabla 1

Programa de Bachillerato en Administración de Empresas y las Concentraciones

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

Fecha de comienzo de la revisión

La revisión de la concentración en gerencia de recursos humanos se implantará en el 2020.

Duración del programa y tiempo máximo para completar el grado

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

II. Acreditación profesional y requerimiento para la práctica profesional

La Facultad de Administración de Empresas obtuvo la acreditación profesional de los programas de bachillerato, maestría y doctorado en Administración de Empresas por la prestigiosa agencia acreditadora *Association to Advance Collegiate Schools of Business International* (AACSB) en 2013. Esta agencia coloca el programa de Bachillerato en Administración de Empresas con concentración en Gerencia de Recursos Humanos del Recinto de Río Piedras entre el 5% de los mejores programas del mundo. Además, este programa forma parte de la acreditación del Recinto por parte del Consejo de Educación Superior y la *Middle State Comission on Higher Education*. La revisión curricular propuesta, además de atemperarse a los requerimientos de la revisión curricular del Recinto de Río Piedras y de responder a los grupos de interés que tienen como misión atender, va encaminada a cumplir con los estándares de acreditación de las diferentes agencias acreditadoras.

La revisión de la concentración en Gerencia de Recursos Humanos responde a distintas áreas medulares que destaca la agencia acreditadora AACSB en su Estándar 9 sobre el Currículo a nivel subgraduado. Este estándar establece la importancia de que el estudiante pueda:

- Comunicarse efectivamente.
- Identificar aspectos éticos y responder a ellos de manera socialmente responsable.
- Analizar y enmarcar los problemas que afectan las organizaciones.
- Usar efectivamente las tecnologías de información
- Trabajar efectivamente con otros individuos y equipos de trabajo.
- Trabajar efectivamente en ambientes diversos y multiculturales.
- Entender su papel en la sociedad.
- Traducir el conocimiento gerencial a la práctica.
- Conocer los sistemas y procesos en las organizaciones
- Entender los comportamientos de individuos y grupos en las organizaciones y la sociedad
- Aplicar las estadísticas o métodos cuantitativos en las prácticas de negocios.

III. Justificación de los cambios a nivel de programa

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

El desarrollo de centros industriales, el desarrollo de las organizaciones obreras dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo de los empleados y la creciente intervención del gobierno durante la primera mitad del Siglo 20 conducen a la proliferación de Departamentos de Relaciones Industriales o Departamentos de Personal dentro de las organizaciones. Estos Departamentos servían de enlace entre la gerencia y los empleados y las organizaciones obreras. Su función principal estaba dirigida a aumentar la satisfacción de los empleados de cuello azul u operadores de máquinas. Estos departamentos estaban a cargo de las actividades básicas, tales como el reclutamiento, el adiestramiento, la nómina, la evaluación de desempeño y el manejo de la disciplina (Noe, Hollenbeck & Gerhart, 1997).

Entre 1930 y 1970 las compañías empezaron a brindar importancia a la participación de empleados en la toma de decisiones, a la satisfacción de las necesidades de éstos en sus áreas de trabajo, a manejar problemas de ausentismo, el cambio de personal y a la organización de trabajadores en uniones obreras. Esto ocurrió como resultado de los estudios sobre motivación y relaciones humanas en el empleo que revelaron, entre otras cosas, el hecho de que el buen trato al empleado aumentaba la productividad de estos en sus respectivos trabajos. Para esa época ya la filosofía gerencial reconocía que los empleados podían contribuir a las metas organizacionales si se les ofrecía la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afecten su trabajo. Los Departamentos de Personal también se vieron obligados a crear

políticas y prácticas dirigidas a cumplir con la legislación laboral aprobada durante este periodo, que incluye la aprobación de leyes sobre seguros sociales, salario mínimo, relaciones obrero-patronales y discrimen en el empleo, entre otras (Noe, Hollenbeck & Gerhart, 1997).

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

Para la década de los noventa el campo de los recursos humanos tomó un papel preponderante en el desarrollo de las organizaciones. En este sentido, los mismos pasaron a ser parte integral de la gerencia estratégica de las empresas. La gerencia de recursos humanos asumió gran relevancia en todos los niveles en donde se toman decisiones en las empresas. Desde entonces los especialistas de recursos humanos participan en el desarrollo e implantación de las estrategias que a nivel corporativo, gerencial y operacional son indispensables para operar cualquier empresa u organización contemporánea (Mathis, Jackson & Valentine 2014). Es aquí que surge una mayor demanda por profesionales de recursos humanos que posean el conocimiento, las destrezas, las habilidades y las competencias requeridas en todas las áreas funcionales de la administración de empresas (SHRM, 2015, 2016). Estos profesionales son los responsables de contribuir al manejo efectivo del talento, la diversidad y el cambio organizacional continuo en las empresas altamente competitivas (De Cenzo, 1996; Dessler, 2017; Ivancevich, 1995; Mathis, Jackson & Valentine 2014; Noe, Hollenbeck & Gerhart, 1997; Snell & Bohlander, 2013).

La primera década del Siglo XXI trajo consigo nuevas tendencias influenciadas por aspectos socio-económicos, tales como: el cambio continuo en los mercados, las ciencias y la tecnología; el crecimiento dramático de la Internet y el acceso a la información, aumento en la diversidad en la fuerza laboral, el aumento en la competencia local y global, continuo desarrollo de la legislación laboral y el aumento en las demandas por parte de empleados y exempleados, el aumento en políticas y prácticas dirigidas a crear un balance entre trabajo y familia y un aumento en la demanda por profesionales en la industria de

servicio. Todas estas tendencias llevaron a las organizaciones a reevaluar sus estrategias de competitividad que resultaron en el control de costos, descentralización, reducción de personal, reestructuración de operaciones, aumento en el uso de equipos de trabajo, mayor dependencia en el uso de las tecnologías, énfasis en la cultura organizacional, mayor atención a la seguridad de la organización y de sus datos sí como en un aumento en la subcontratación de servicios. Las oficinas de Recursos Humanos fueron orientadas al desarrollo de prácticas y procedimientos dirigidos a resaltar la importancia de la ética y responsabilidad social, aumento en la productividad, apoderamiento y retención de empleados, proactividad entre empleados y comunicación efectiva de las metas y objetivos estratégicos (Dessler, 2017; Mathis, Jackson & Valentine 2014; Mejía, Balkin & Cardy, 2007; SHRM, 2015, 2016; Snell & Bohlander, 2013).

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

La revisión del 2009 actualizó la concentración de gerencia de recursos humanos con el fin de que estuviera a la par con la realidad económica de Puerto Rico y del mundo. Esta revisión se caracterizó por un ambiente influenciado no solo por los avances en área sino por un énfasis en el mejoramiento continuo, un aumento en la demanda por profesionales con mayores destrezas tanto técnicas como en relaciones interpersonales, con conocimiento en regulaciones locales y federales en el área laboral y con experiencias prácticas que le permitieran manejar eficientemente distintos escenarios tomando en cuenta la diversidad en la fuerza laboral y la globalización de los mercados. Se crearon cursos dirigidos a fortalecer la oferta académica y fortalecer las aptitudes de los estudiantes en las áreas de reclutamiento,

adiestramiento y desarrollo del talento en las organizaciones. Esta revisión integró un curso de empresarismo y consultoría gerencia con el fin de fomentar la creación de pequeñas empresas. Además se enfatizó el desarrollo de las competencias requeridas tanto por la prestigiosa agencia acreditadora profesional de escuelas de negocios *Association for the Advancement of Colleges and Schools of Business* (AACSB), así como aquellas requeridas por la organización profesional que agrupa el mayor número de profesionales en el área conocida como *Society for Human Resource Management* (SHRM).

Actualmente, la ventaja competitiva de cualquier microempresa, empresa pequeña, mediana o grande, exige que las mismas desarrollen e implanten estrategias de gerencia de recursos humanos innovadoras que coloquen a estas en una posición favorable en ambientes dinámicos, cambiantes y multiculturales (Dessler, 2017; Mello, 2015; Mansour, 2016; Mathis, Jackson & Valentine 2014; Saridakis, Lai & Cooper, 2016; Sheehan et al., 2015; SHRM, 2015, 2016; Tzabbar, Tzafrir & Baruch, 2016). En este sentido, uno de los grandes retos de los profesionales de recursos humanos está en desarrollar estrategias que ayuden a los empleados gerenciales y no gerenciales a desarrollar sus talentos para responder mejor a las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos, así como ofrecer productos y servicios que sean competitivos a nivel local y global (Saridakis, Lai & Cooper, 2016; SHRM, 2015, 2016; Tatoglu, Glaister & Demirbag, 2016). Por otro lado, los profesionales de recursos humanos tienen que asumir el liderazgo en las organizaciones con el fin de ayudar a cumplir con las regulaciones dentro de un marco de responsabilidad social, identificar y explotar las oportunidades que ofrecen los mercados de empleo locales y globales, tomar ventaja de los avances en la tecnología para agilizar procesos, manejar efectivamente el cambio organizacional continuo, así como manejar el talento y la diversidad de la fuerza laboral (Cascio & Boudreau, 2016; Dessler, 2017; Mathis, Jackson & Valentine, 2014; Mello, 2015; Sheehan, 2015; Schwartz, 2016; Tatoglu, Glaister & Demirbag, 2016; Tung, 2016). La gerencia efectiva de los recursos humanos también debe contribuir en la reducción de los costos operacionales, aumento en la productividad y en el nivel de calidad de bienes y servicios, maximizando la eficiencia del talento dentro de las organizaciones (Saridakis, Lai & Cooper, 2016; Tatoglu, Glaister & Demirbag, 2016).

Una facultad de administración y gestión empresarial como la nuestra aspira a cumplir cabalmente con su misión de contribuir al desarrollo de un egresado multifacético en el cual las destrezas técnicas y de interacción social ("hard and soft skills") converjan en igualdad de importancia en su preparación a la vez que responde a las necesidades de los mercados (Mansour, 2016; Robles, 2012; Saridakis, Lai & Cooper, 2016; SHRM, 2015, 2016; Woest, 2006). Estas destrezas son fundamentales, ya que la aplicación de las destrezas técnicas en la gerencia de recursos humanos está moldeada por la exposición a las

destrezas de interacción social dentro de las organizaciones. La misma también responde a las nuevas tendencias en las organizaciones que resaltan la importancia de la gerencia del talento, el compromiso de los empleados, el liderazgo, el análisis de datos y uso de métricas para la planificación y toma de decisiones estratégica en mercados domésticos y globales (Becker & Smidt, 2016; Cascio & Boudreau, 2016; Dessler, 2017; HofäCker et. Al, 2016; Dean Lee et. al, 2016; Morgan, 2016; Sheehan, et. al, 2016; Schwartz, 2016; SHRM, 2015, 2016; Spark Team, 2016; Tatoglu, Glaister & Demirbag, 2016; Tung, 2016). Puesto que el estudiante de la concentración en gerencia de recursos humanos tendrá que tomar la médula del Bachillerato en Administración de Empresas, el currículo propuesto responde a las áreas medulares que destaca la agencia acreditadora profesional *Association for the Advancement of Colleges and Schools of Business* (AACSB). El mismo también es consistente con las áreas que enfatiza la asociación profesional *Society for Human Resource Management* en *The SHRM Competency Model* (SHRM, 2012) SHRM *Human Resource Curriculum: An Integrated Approach to HR Education* (SHRM, 2016). Este modelo enfatiza las siguientes competencias:

- Especialización en Recursos Humanos -conocer los principios y prácticas propias de la gerencia de recursos humanos
- Manejo de Relaciones- manejar interacciones para proveer servicios y apoyar la organización
- Consultoría- proveer asesoramiento a todos los constituyentes
- Liderazgo y Dirección- dirigir, adoptar iniciativas y flujo de procesos dentro de la organización
- Comunicación- intercambiar efectivamente información con todos los constituyentes
- Efectividad Global y Cultural - valorar efectivamente todas las perspectivas
- Práctica Ética- integrar valores, integridad y consistencia en las prácticas de a través de toda la organización
- Perspicacia en los Negocios - entender y aplicar estrategias de negocios
- Evaluación Crítica- interpretar información para la toma de decisiones y recomendaciones de negocios

Es importante añadir que este currículo se hace tomando en consideración a los grupos de interés que se nutren de nuestros egresados en gerencia de recursos humanos. Ejemplos de los mismos son los siguientes: graduandos, empresas locales con y sin fines de lucro, empresas multinacionales, agencias del gobierno municipal, central y federal. Nuestro programa también suple estudiantes a variedad de programas graduados dentro y fuera del país. Todos estos sectores buscan profesionales capaces de desarrollar políticas, prácticas y sistemas gerenciales que ayuden en el desarrollo y la eficiencia del talento en las organizaciones. Aspectos que a su vez afectan el nivel de eficiencia o competitividad de empresas pequeñas, medianas y grandes con o sin fines de lucro.

Independientemente del tamaño o tipo de organización, las actividades de la gerencia de los recursos humanos persisten a lo ancho y a lo largo de las organizaciones. Más aún, los estudios reflejan que los gerentes de línea en las distintas áreas funcionales de la empresa dedican más un 50% de su tiempo a realizar actividades de gerencia de recursos humanos, tales como reclutamiento, evaluación de personal, manejo de problemas disciplinarios y la planificación de los turnos de trabajo (Bernardin, 2007). Esto representa un reto adicional para los profesionales del área toda vez que lo que se intenta lograr es que estos otros gerenciales manejen estas actividades de la forma más adecuada posible.

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

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

La revisión de la concentración provee al estudiante una educación integral, donde los egresados podrán demostrar la habilidad para emprender, ejercer liderazgo, fomentar valores, formular metas e interrelacionarse con personas que están asociadas con la afluencia económica y la productividad (Aydin, et. al., 2005; Becker & Smidt, 2016; Cascio & Boudreau, 2016; HofäCker et. Al, 2016; Dean Lee et. al, 2016; Dessler, 2017; Morgan, 2016; Sheehan, et. al, 2016; Schwartz, 2016; SHRM, 2015, 2016; Spark Team, 2016; Stanley 2003; Tatoglu, Glaister & Demirbag, 2016; Tung, 2016). Apéndice 1 presenta los resultados de la Encuesta de Egresados de la Facultad de Administración de Empresas 2016-2017.

Una facultad de administración y gestión empresarial que aspire a cumplir cabalmente con su misión debe procurar desarrollar y producir un egresado multifacético en el cual las destrezas técnicas y de interacción social (“hard and soft skills”) converjan en igualdad de importancia en su preparación. Tanto la médula del Bachillerato en Administración de Empresas como la revisión que se propone de la concentración de gerencia de recursos humanos provee al estudiante con las aptitudes de administración y gestión empresarial que están atadas al desarrollo de competencias gerenciales, al análisis de

situaciones y al proceso de toma de decisiones. (Mansour, 2016; Robles, 2012; Saridakis, Lai & Cooper, 2016; SHRM, 2015, 2016; Woest, 2006).

Es importante destacar que la literatura revisada y utilizada en el diseño de currículos y programas de estudios de las escuelas de negocios es extensa y reciente. Además de revisar libros de textos, artículos académicos, artículos profesionales se revisaron los programas de gerencia de recursos humanos de universidades comparables. La mayoría se enfoca y se polariza en el concepto de adquirir y desarrollar no solo las destrezas técnicas del área sino aquellas no tradicionales, es decir, las destrezas de interacción social ("soft skills") (Mansour, 2016; Robles, 2012; Saridakis, Lai & Cooper, 2016; SHRM, 2015, 2016; Woest, 2006). El énfasis en dichas destrezas también se pudo validar con 15 profesionales del área de gerencia de recursos humanos a través seis preguntas claves enviadas por correo electrónico. Este análisis fue realizado durante el primer semestre del año académico 2016-2017 en nuestra Facultad.

Consistente con esta propuesta de revisión curricular, los profesionales encuestados señalaron la importancia de que los estudiantes de la concentración obtengan conocimientos en las siguientes áreas de la gerencia de recursos humanos:

- Legislación y jurisprudencia laboral
- Compensación (salarios y beneficios)
- Reclutamiento
- Adiestramiento y desarrollo
- Relaciones obrero-patronales
- Psicología Industrial
- Liderazgo
- Conducta organizacional
- Experiencia práctica o internados

La encuesta también incluyó preguntas a los profesionales sobre las competencias, destrezas y actitudes que más valoran los patronos en Puerto Rico en el área de la gerencia de recursos humanos. Los profesionales participantes señalaron la necesidad de aplicar de forma integrada los conocimientos básicos en las distintas áreas de administración de empresas, tales como:

- Comunicación empresarial en español e inglés
- Contabilidad
- Análisis financiero
- Estadísticas

- Mercadeo
- Estrategia
- Operaciones
- Ética
- Empresarismo

Entre las destrezas más importantes para los profesionales de recursos humanos que participaron en la encuesta se encuentran:

- Visión estratégica de la gerencia de recursos humanos y de los negocios en general
- Manejo de cambio y diversidad
- Capacidad analítica de datos
- Redacción y análisis de informes y procedimientos
- Innovación y creatividad
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Servicio al cliente
- Manejo de tiempo

Según se desprende de la encuesta, las actitudes más importantes para los profesionales de recursos humanos, incluyen:

- Empatía
- Entusiasmo y motivación
- Creatividad
- Proactividad y dinamismo
- Asertividad
- Integridad y justicia
- Sentido de responsabilidad
- Iniciativa
- Tolerancia y flexibilidad
- Disciplina
- Objetividad

Los profesionales en gerencia de recursos humanos consistentemente señalan la importancia de que los estudiantes de gerencia de recursos humanos estén expuestos a participar de experiencias prácticas en el campo con el propósito de que puedan integrar en la vida real, de manera más efectiva, los conocimientos adquiridos en los cursos. Esto es sustentado por estudios sobre el impacto de las experiencias prácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje. McCarthy y McCarthy (2006) argumentan que el estudio de casos como técnica de enseñanza comprendida en el currículo no compara con la confrontación directa que ofrece la experiencia práctica. La experiencia de un internado profesional integra los estudios académicos con oportunidades de aprendizaje directo de aspectos técnicos y destrezas interpersonales (Dabke, 2015; SHRM, 2015, 2016). El estudiante, por ende, se enfrenta con situaciones reales donde tendría que tomar decisiones reales para resolver los mismos. Los cursos que fomenten el aprendizaje a través de la experiencia le ofrecen al estudiante la oportunidad de demostrar sus capacidades de lograr un mayor entendimiento y profundidad sobre el tema, ya que le proveen la oportunidad de practicar las destrezas y reflexionar en cuanto a las conductas, las acciones y las actividades apropiadas que simulen situaciones del mundo real (Jowdy, 2006; Dabke, 2015). Las empresas, de igual manera, están buscando mantenerse con una ventaja competitiva y destacan las áreas donde el recurso humano debe ser preparado y desarrollado. Identifican también las cualidades que buscan al reclutar ese recurso humano que llevará a la compañía al logro de su misión y al éxito. Los estudiantes de gerencia de recursos humanos también deben desarrollar competencias de liderazgo que a su vez fomenten el emprendimiento, ya sea para asumir roles de liderazgo en las organizaciones y emprender proyectos o programas innovadores dentro de una empresa o para crear su propia empresa en cualquier área de su preferencia o en servicios de consultoría en gerencia de recursos humanos (SHRM, 2015, 2016).

Las estadísticas disponibles sobre empleo y ocupaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico reflejan una demanda por gerentes de recursos humanos, gerentes de compensación y beneficios, gerentes de capacitación y desarrollo, especialistas en las áreas de recursos humanos, relaciones laborales, capacitación y desarrollo, compensación, beneficios y análisis ocupacional (DTRHPR, 2014). Por otro lado,

Las estadísticas de empleo y ocupaciones del U.S. Bureau of Labor Statistics también reflejaron que se espera un crecimiento de 9% entre 2014 y el 2024, lo cual es un por ciento mayor que todas las ocupaciones (US DOL, 2015b). Para mayo de 2015, las ocupaciones de mayor demanda en Puerto Rico en

el área de gerencia de recursos humanos fueron los gerentes de recursos humanos, los gerentes de compensación y beneficios y los gerentes de adiestramiento y desarrollo. (U.S. DOL, 2015a).

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

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

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

Misión del
Departamento de Gerencia

Desarrollar profesionales con valores éticos, destrezas y competencias en las áreas gerenciales y empresariales mediante experiencias de enseñanza-aprendizaje, investigación y aplicación práctica.
Nuestras acciones y decisiones estarán fundamentadas en las siguientes creencias:

Respeto mutuo
Trabajo en equipo
Libertad intelectual
Excelencia de nuestro trabajo
Integridad profesional
Innovación y vanguardismo
Respeto a la diversidad de opiniones

La Misión del Departamento y la Facultad son congruentes con la nueva misión del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico. La misión del Recinto define cuatro áreas de prioridad que son consistentes y relevantes a esta revisión:

1. La labor de investigación/creación cónsona con los desarrollos constantes en las disciplinas y la urgencia para la solución de problemas que afectan de manera crítica la calidad de vida de la sociedad puertorriqueña.
2. La educación innovadora y a distancia que se adecúa a los cambios del mercado laboral, a la diversidad en el perfil del estudiante, así como al desarrollo de competencias necesarias para liderar el proceso de emprendimiento hacia la sustentabilidad de la sociedad y de la institución.
3. El rol de servicio y vinculación comunitaria mediante proyectos de acción social, cultural y científica en múltiples áreas del conocimiento.
4. La optimización de los recursos en aras de fortalecer la calidad de los servicios, facilitar la docencia, creación e investigación y ofrecer garantías de apoyo al cumplimiento de la misión.

La revisión curricular propuesta para el Bachillerato en Administración de Empresas con concentración en gerencia de recursos humanos está fundamentada en los postulados expresados en la Misión del Departamento, la Misión de la Facultad, la Misión del Recinto de Río Piedras, en los principios guías establecidos por la Certificación 46 (2005-2006) del Senado Académico, en el *Plan Estratégico 2017-2022 de la Universidad de Puerto Rico* y en el Plan Estratégico Compromiso 2018- 2023 de UPRRP.

Tabla 2

Correlación de la Misión del Departamento de Gerencia y la Misión de la Facultad de Administración de Empresas con la Misión del Recinto de Río Piedras[1]

Misión del Recinto	Misión de la Facultad	Misión del Departamento
Ofrecer una hoja de ruta para la toma de decisiones prioritarias durante los próximos cinco años a fin de dirigir cambios fundamentales que requiere el Recinto, reafirmando su compromiso con la excelencia en la	Desarrollar líderes profesionales y académicos, mediante una educación de excelencia e iniciativas de investigación que les prepare para servir en el contexto empresarial.	Desarrollar profesionales con valores éticos, destrezas y competencias en las áreas gerenciales y empresariales mediante experiencias de enseñanza- aprendizaje, investigación y aplicación práctica. Nuestras acciones y decisiones estarán fundamentadas en las

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

investigación, la creación, la enseñanza y el servicio.		siguientes creencias: respeto mutuo, trabajo en equipo, libertad intelectual, excelencia en nuestro trabajo, integridad profesional, innovación y vanguardismo y respeto a la diversidad de opiniones.

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

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

Tabla 3

Correlación de las Metas del Programa con las

Metas de Plan Estratégico Compromiso 2018- 2023 de UPRRP

El programa propuesto cumple con las siguientes metas del Plan Estratégico Compromiso 2018- 2023 de UPRRP:

Meta 1.1 – El Recinto aumentará la producción de conocimiento innovador a través de la investigación y labor creativa.

Meta 1.3 – El Recinto consolidará el reconocimiento local e internacional de su excelencia académica a través de la producción investigativa y creativa.

Meta 2.2- El Recinto renovará la oferta académica presencial según la demanda del; mercado local e internacional y los servicios especializados.

Meta 2.3 – El Recinto adoptará una política de éxito estudiantil que logre impacto sostenido em los indicadores de éxito, fomente el acceso, la inclusión y el respeto a la diversidad.

Meta 3.1 – El Recinto de Rio Piedras fortalecerá la vinculación con su entorno social mediante la docencia, la investigación, la asistencia en la formulación de política pública, la gestión cultural y el servicio a las comunidades.

Meta 4.2 -El Recinto reorganizará sus unidades, procedimientos y servicios para optimizar la eficiencia de sus operaciones y crear un ambiente propicio y facilitador para la investigación, creación, enseñanza y servicio.

Meta 4.3 – El Recinto aumentará el reconocimiento de sus aportaciones a la sociedad y al conocimiento.

V. Marco conceptual del programa

Visión de la Facultad

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

Misión de la Facultad

Desarrollar líderes profesionales y académicos, mediante una educación de excelencia e iniciativas de investigación que les prepare para servir en el contexto empresarial**.**

Para cumplir con esta misión la FAE:

- Capacita a los estudiantes en los conocimientos, competencias y destrezas tanto generales como especializadas, pertinentes a la administración y la gestión empresarial.
- Refuerza la importancia de los valores éticos, la diversidad y la responsabilidad social en el contexto empresarial y humano.
- Fomenta investigación que contribuya al caudal de conocimiento en los diversos campos de estudios en administración y gestión empresarial.
- Desarrolla profesionales capaces de asumir posiciones de liderato en las organizaciones, así como académicos que contribuyan a crear y diseminar conocimiento dentro de los respectivos campos del saber representados en la FAE.
- Promueve prácticas de investigación y enseñanza que destacan la importancia del empresarismo y la discusión de posibles soluciones a los problemas sociales y económicos de Puerto Rico.

Misión del Departamento

Desarrollar profesionales con valores éticos, destrezas y competencias en las áreas gerenciales y empresariales mediante experiencias de enseñanza- aprendizaje, investigación y aplicación práctica.

Nuestras acciones y decisiones estarán fundamentadas en las siguientes creencias: respeto mutuo, trabajo en equipo, libertad intelectual, excelencia en nuestro trabajo, integridad profesional, innovación y vanguardismo y respeto a la diversidad de opiniones.

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

Tabla 4

Pareo de Metas y Objetivos de la Concentración de

Gerencia de Recursos Humanos

METAS *Las metas del Programa de Bachillerato en Administración de Empresas con Concentración en Recursos Humanos son:*	**OBJETIVOS** *El Departamento, según su misión y metas de la concentración, persigue:*
1. Desarrollar una conciencia social y de ética que permita analizar situaciones y asistir a las organizaciones en el proceso de toma de decisiones en un marco altamente profesional.	• Expandir los conocimientos generales de la administración de empresas y los conocimientos especializados de la gerencia de recursos humanos dentro de un marco ético y social. (Objetivo 1) • Demostrar la integración entre las disciplinas, alentar y desarrollar los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para aumentar la capacidad emprendedora, analítica, crítica y conceptual que facilite el análisis de situaciones y el proceso de toma de decisiones de recursos humanos. (Objetivo 2) • Mejorar las destrezas del estudiante en cuanto a la toma de decisiones a través del desarrollo e implantación de estrategias y técnicas efectivas de planificación, reclutamiento, selección, adiestramiento, desarrollo, evaluación, motivación, compensación, supervisión, disciplina **y** seguridad y salud ocupacional de los empleados, entre otras, dentro de un marco ético y legal. (Objetivo 10)

	• Capacitar para asesorar y tomar decisiones sobre la negociación colectiva, administración de convenios colectivos y solución de conflictos entre patronos y organizaciones de empleados. (Objetivo 12)
2. Ampliar y desarrollar conocimientos, competencias, destrezas, actitudes y valores para desempeñarse profesionalmente dentro de un ambiente organizacional diverso, altamente complejo, cambiante y regulado.	• Proveer los conocimientos básicos de la legislación en el ámbito local y federal que regula el campo de la gerencia de los recursos humanos. (Objetivo 4) • Optimizar el uso de las métricas, los sistemas de información y las tecnologías básicas de administración de empresas y demostrar aquellas que son diseñadas específicamente para la gerencia efectiva de los recursos humanos. (Objetivo 5) • Adiestrar al estudiante en las destrezas que requiere el trabajo en grupo o equipo para inspirar, motivar e incentivar el comportamiento de los miembros que lo componen. (Objetivo 9) • Desarrollar las capacidades, competencias y habilidades para comunicarse correctamente por escrito y verbalmente, en inglés y español, para el manejo efectivo de los recursos humanos y el talento. (Objetivo 15)
3. Fomentar el aprendizaje continuo que les permita adaptarse a las complejidades y los cambios constantes del mundo organizacional contemporáneo.	• Capacitar con conocimientos y destrezas que faciliten la transformación de los recursos humanos a través de procesos dirigidos a mejorar la comunicación, manejar la diversidad y a viabilizar el éxito de los individuos dentro de las organizaciones. (Objetivo 7) • Fomentar el uso de estrategias que propulsen el emprendimiento, la productividad y el deseo de mejoramiento profesional y técnico para el logro de los objetivos estratégicos de la organización. (Objetivo 8) • Fomentar el rol de agente conciliador en el manejo efectivo de conflictos entre individuos en la organización y los conflictos de los individuos con la organización. (Objetivo 11) • Fomentar el crecimiento profesional en forma continua, así como el desarrollo, implantación y manejo de estrategias de aprendizaje y crecimiento profesional y personal continuo del talento en la organización. (Objetivo 14)

4. Promover el aprendizaje integral e interdisciplinario que les permita ejercer eficazmente sus funciones profesionales, gerenciales y empresariales en contextos locales y globales.	• Integrar el contexto socio-económico, legal, cultural, tecnológico, ecológico y organizacional que afectan la productividad y el bienestar de los recursos humanos. (Objetivo 3) • Proveer estrategias de gerencia de recursos humanos con una visión empresarial integrada. (Objetivo 6) • Integrar el acontecer local y global y su relación con la planificación estratégica de los recursos humanos. (Objetivo 13)

Perfil del Egresado Concentración en Gerencia de Recursos Humanos

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

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

1. Demostrar los conocimientos generales de la administración de empresas y los conocimientos especializados en la gerencia de recursos humanos y talento dentro de un marco ético y social.
2. Aplicar los conocimientos interdisciplinarios y las destrezas necesarias para la gerencia ética y efectiva de los recursos humanos y el talento en las organizaciones, demostrando su capacidad emprendedora, analítica, crítica y conceptual en el proceso de toma de decisiones.
3. Evaluar el contexto socioeconómico, legal, cultural, tecnológico, ecológico, ético y organizacional que afectan la productividad y el bienestar de los recursos humanos.
4. Describir y aplicar la legislación en el ámbito local y federal que regula el campo de la gerencia de los recursos humanos.

5. Utilizar las métricas, los sistemas de información y las tecnologías básicas de administración de empresas que le servirán a lo largo de su vida profesional y conocer aquellas que son diseñadas específicamente para la gerencia efectiva de los recursos humanos.

6. Adoptar, apoyar y promover estrategias de gerencia de recursos humanos con una visión empresarial integrada.

7. Promover, a través de su comportamiento, acciones, liderato y ejemplo; la transformación de los recursos humanos y el talento identificando y facilitando procesos dirigidos a mejorar la comunicación, la conducta ética, manejar la diversidad y a viabilizar el éxito de los individuos dentro de las organizaciones.

8. Diseñar y organizar estrategias que propulsen el emprendimiento, la productividad y el deseo de mejoramiento profesional y técnico para lograr los objetivos estratégicos de la organización.

9. Promover, facilitar y trabajar en equipos o grupos de trabajo, coordinar o monitorear las actividades de estos, promoviendo y aplicando estrategias modernas dirigidas a inspirar, motivar e incentivar el comportamiento de los miembros que lo componen.

10. Ofrecer asesoramiento y participar en la toma de decisiones con el fin de desarrollar e implantar estrategias y técnicas efectivas de planificación, reclutamiento, selección, adiestramiento, desarrollo, evaluación, motivación, compensación, supervisión, disciplina y seguridad y salud ocupacional de los empleados, dentro de un marco ético y legal, entre otras.

11. Servir como agente conciliador en el manejo efectivo de conflictos entre individuos en la organización y los conflictos de los individuos con la organización.

12. Asesorar, participar y tomar decisiones sobre la negociación colectiva, administración de convenios colectivos y solución de conflictos entre patronos y organizaciones de empleados.

13. Monitorear y analizar el acontecer local y global y comprender su relación con la planificación estratégica de los recursos humanos.

14. Auto dirigir su crecimiento profesional en forma continua, así como asesorar y asistir a la organización en el desarrollo, implantación y manejo de estrategias de aprendizaje y crecimiento continuo a nivel profesional y personal del talento en la organización.

15. Demostrar sus capacidades, competencias y habilidades para comunicarse correctamente por escrito y verbalmente, en inglés y español, para el manejo efectivo de los recursos humanos y el talento.

VI. Diseño Curricular

Cambios propuestos al esquema del programa

Currículo vigente

El currículo vigente consiste de un programa de estudios de cuatro años conducente a un grado de Bachillerato en Administración de Empresas con concentración en Gerencia de Recursos Humanos. Como escuela profesional acreditada por el *AACSB*, la Facultad de Administración de Empresas ofrece el un grado de Bachillerato en Administración de Empresas de un total de 130 créditos. Aparte del componente de educación general establecido por el Recinto, este bachillerato profesional tiene un componente medular de 61 créditos; un componente de concentración compuesto de 18 créditos; y 9 créditos de electivas libres. Bajo esta propuesta de revisión curricular de la concentración de Gerencia de Recursos Humanos, se mantiene el mismo número de créditos en todos los componentes. Este programa se ofrece en horario diurno y nocturno.

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

Tabla 5

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

Requisitos Actuales de la Concentración en Gerencia de Recursos Humanos (12 créditos)	**Electivas Orientadas Actuales en Gerencia de Recursos Humanos (6 créditos)**
REHU 4405- Gerencia de Recursos Humanos (Curso Básico de la concentración) ó REHU 4408-Conducta Organizacional (El curso que no se tome como requisito de la médula del Bachillerato deberá tomarlo para la concentración). REHU 4407- Sistemas de Compensación	REHU 4406-Relaciones Obrero-Patronales REHU4409 – Relaciones Humanas REHU 4415 - Negociación Colectiva y Solución de Conflictos REHU 4418 – Psicología Industrial-Organizacional REHU 4435-Gerencia de Recursos Humanos Internacional REHU 4436 – Reclutamiento y Selección REHU 4437 – Adiestramiento y Desarrollo

REHU 4418- Legislación y Jurisprudencia Laboral REHU 4450 Internado en Gerencia de Recursos Humanos o REHU 4998 Educación Cooperativa en Gerencia de Recursos Humanos o ADMI 4010- Planificación y Organización de Empresas Nuevas o ADMI 4050 - Principios de Consultoría Gerencial (Los cursos que no se tomen como requisito se pueden tomar como electiva orientada)	REHU 5001 – Seminario de Temas Contemporáneos Gerencia de Recursos Humanos REHU 4450- Internado en Gerencia de Recursos Humanos (Se puede seleccionar como electiva orientada si no lo tomó como curso requisito) REHU 4998 – Experiencia en Educación Cooperativa en Gerencia de Recursos Humanos (Se puede seleccionar como electiva orientada si no lo tomó como curso requisito) ADMI 4010 – Planificación y Organización de Empresas Nuevas (Se puede seleccionar como electiva orientada si no lo tomó como curso requisito) ADMI 4035 - Administración de Empresas Pequeñas ADMI 4045 - Reglamentación Pública del Comercio ADMI 4050 - Principios de Consultoría Gerencial (Se puede seleccionar como electiva orientada si no lo tomó como curso requisito) ADMI 4225- Principios de Comercio Internacional ADMI 4991- Experiencia de Educación Cooperativa en Comercio Internacional GEOP 4316 -Gerencia de Productividad en las Empresas GEOP 4318 Control de Calidad MERC 4129 - Mercadeo de Servicios ECON 4365 – Economía de Recursos Humanos PSIC 3005 – Psicología General

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

Currículo propuesto

La Certificación Núm. 46 (2005 – 2006) del Senado Académico rige la revisión del bachillerato del Recinto de Río Piedras y define tres componentes curriculares: (a) el componente de educación general; (b) el componente de concentración, especialidad o campo de estudio (c) el componente de electivas. La revisión curricular de la concentración de gerencia de recursos humanos del bachillerato en Administración de Empresas está en concordancia con dicha certificación, los estándares de acreditación de la AACSB, la misión de la Facultad, la misión del Recinto y Plan Estratégico Compromiso 2018- 2023 de UPRRP. De hecho la revisión del curso básico de Gerencia de Recursos Humanos (REHU 4405) y de Conducta Organizacional (REHU 4408) como cursos medulares del grado Bachillerato en Administración de Empresas incorporó el énfasis en emprendimiento, lo cual es cónsono con la misión de la Facultad.

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

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

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

Tabla 6

Comparación del Modelo Actual y Propuesto de la

Concentración de Gerencia de Recursos Humanos

Modelo Actual	**Créditos**	**Modelo Propuesto**	**Créditos**
Requisitos de Concentración	***12***	***Requisitos de concentración***	***12***
REHU 4405 Gerencia de Recursos Humanos (Curso Básico de la concentración) o REHU 4408 - Conducta Organizacional (el estudiante puede tomar este curso como parte del componente medular) (El curso que el estudiante tome dependerá del que haya tomado en la médula, ya que se requiere que tome ambos cursos)	3	REHU 4405 Gerencia de Recursos Humanos (Curso Básico de la concentración) o REHU 4408 - Conducta Organizacional (el estudiante puede tomar este curso como parte del componente medular) (Ambos cursos son de la médula. El curso que el estudiante tome dependerá del que haya tomado en la médula, ya que se requiere que tome ambos cursos).	3
REHU 4407 - Sistemas de Compensación	3	REHU 4407 - Sistemas de Compensación	3
REHU 4419 - Legislación y Jurisprudencia Laboral		REHU 4419 - Legislación y Jurisprudencia Laboral	3
REHU 4450 Internado en Recursos Humanos o REHU 4998 Educación Cooperativa en Gerencia de Recursos humanos o ADMI 4010- Creación de Empresas Nuevas o ADMI 4050 - Principios de Consultoría Gerencial (Los cursos que no se tomen como requisito se pueden tomar como electiva orientada)		REHU 4436 – Reclutamiento y Selección o REHU 4437 – Adiestramiento y Desarrollo o REHU 4450 Internado en Recursos Humanos (Los cursos que no se tomen como requisito se pueden tomar como electiva orientada).	3
Sub-total	12		12
Electivas orientadas	***6***	***Electivas orientadas***	***6***
Total	**18**		**18**

Tabla 7

Comparación de Electivas Orientadas del Modelo Actual y

Electivas Orientadas del Modelo Propuesto

Lista de Electivas Orientadas del Modelo Actual en Gerencia de Recursos Humanos (6 créditos)	**Lista de Electivas Orientadas para la Revisión Curricular en Gerencia de Recursos Humanos (6 créditos)**
REHU 4406-Relaciones Obrero-Patronales	REHU 4406-Relaciones Obrero-Patronales
REHU4409 – Relaciones Humanas	REHU4409 – Relaciones Humanas
REHU 4415 - Negociación Colectiva y Solución de Conflictos	REHU 4415 - Negociación Colectiva y Solución de Conflictos
REHU 4418 – Psicología Industrial-Organizacional	REHU 4418 – Psicología Industrial-Organizacional
REHU 4435-Gerencia de Recursos Humanos Internacional	REHU 4435-Gerencia de Recursos Humanos Internacional
REHU 4436 – Reclutamiento y Selección	REHU 4436 – Reclutamiento y Selección de Empleados **(Se puede seleccionar como electiva orientada si no lo tomó como curso requisito)**
REHU 4437 – Adiestramiento y Desarrollo	REHU 4437 – Adiestramiento y Desarrollo de Empleados **(Se puede seleccionar como electiva orientada si no lo tomó como curso requisito)**
REHU 5001 – Seminario de Temas Contemporáneos Gerencia de Recursos Humanos	REHU 5001 – Seminario de Temas Contemporáneos Gerencia de Recursos Humanos

REHU 4450- Internado en Gerencia de Recursos Humanos (Se puede seleccionar como electiva orientada si no lo tomó como curso requisito)	REHU 4450- Internado en Gerencia de Recursos Humanos **(Se puede seleccionar como electiva orientada si no lo tomó como curso requisito)**
REHU 4998 – Experiencia en Educación Cooperativa en Gerencia de Recursos Humanos (Se puede seleccionar como electiva orientada si no lo tomó como curso requisito)	REHU 4998 – Experiencia en Educación Cooperativa en Gerencia de Recursos Humanos **(Pasa a ser electiva orientada solamente)**
ADMI 4010 – Planificación y Organización de Empresas Nuevas (Se puede seleccionar como electiva orientada si no lo tomó como curso requisito)	ADMI 4010 – Planificación y Organización de Empresas Nuevas **(Pasa a ser electiva orientada solamente)**
ADMI 4035 - Administración de Empresas Pequeñas	ADMI 4035 - Administración de Empresas Pequeñas
ADMI 4045 - Reglamentación Pública del Comercio	Se elimina de la lista de electivas orientadas. Hay un cuso requerido de REHU 4419-Legislación y Jurisprudencia Laboral y un curso de LEGA 4005 - Aspectos Legales de los Negocios en la médula que proveen las competencias en esta área.
ADMI 4050 - Principios de Consultoría Gerencial (Se puede seleccionar como electiva orientada si no lo tomó como curso requisito)	ADMI 4050 - Principios de Consultoría Gerencial **(Pasa a ser electiva orientada solamente)**
ADMI 4225- Principios de Comercio Internacional	Se elimina de las electivas orientadas. Hay un curso de REHU 4435 - Gerencia de Recursos

	Humanos Internacional en la secuencia recomendada que tiene más relevancia. ADMI 4415 - Liderazgo Se añade como electiva orientada **(Se puede seleccionar como electiva orientada si no lo tomó en la médula)**
ADMI 4991- Experiencia de Educación Cooperativa en Comercio Internacional	Se elimina de las electivas orientadas. Hay un curso de REHU 4435 - Gerencia de Recursos Humanos Internacional en la secuencia recomendada que tiene más relevancia. También la concentración cuenta con un curso de internado (REHU 4450) y uno de experiencia en educación cooperativa (REHU 4998).
GEOP 4316 -Gerencia de Productividad en las Empresas	Se elimina de las electivas orientadas. Los cursos recomendados de la concentración de Gerencia de Recursos Humanos ya proveen las competencias en las áreas afines este tema. En particular el curso de REHU 4405.
GEOP 4318 Control de Calidad	Se elimina de las electivas orientadas. Los cursos recomendados de la concentración de Gerencia de Recursos Humanos proveen ya las competencias en las áreas afines este tema. En particular el curso de REHU 4405.
MERC 4129 - Mercadeo de Servicios ECON 4365 – Economía de Recursos Humanos	MERC 4129 - Mercadeo de Servicios

PSIC 3005 – Psicología General	Se elimina de las electivas orientadas. Los cursos recomendados de la concentración de Gerencia de Recursos Humanos ya proveen las competencias en las áreas afines este tema. En particular el curso de REHU 4405 y REHU 4406
RELA 3025 –Historia de los Movimientos Obreros	PSIC 3005 – Psicología General
SOCI 3095 – Sociología del Trabajo	Se elimina de las electivas orientadas. Los cursos recomendados de la concentración de Gerencia de Recursos Humanos proveen las competencias en las áreas afines este tema. En particular el curso de REHU 4406 de Relaciones Obrero-Patronales.
	Se elimina de las electivas orientadas. Los cursos recomendados de la concentración de Gerencia de Recursos Humanos ya proveen las competencias en las áreas afines este tema. En particular el curso de REHU 4405 y REHU 4406
	RELA 3135: Educación en Salud y Seguridad Ocupacional (Este curso se añade en esta revisión a la lista de electivas de concentración).

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

Cursos de la Concentración en Gerencia de Recursos Humanos				
Programa actual	**Créditos**	**Programa Revisado**	**Créditos**	**Justificación y Observaciones**
REHU 4405 - Gerencia de Recursos Humanos(Curso Básico de la concentración) o REHU 4408 – Conducta Organizacional (Curso de la médula)	3	REHU 4405 - Gerencia de Recursos Humanos (Curso Básico de la concentración) o REHU 4408 – Conducta Organizacional (Curso de la médula)	3	Se mantiene igual. Dependerá de lo que el estudiante haya tomado en la médula, pero deberá tener ambos cursos si está clasificado en la concentración de gerencia de recursos humanos.
REHU 4407- Sistemas de Compensación	3	REHU 4407- Sistemas de Compensación	3	Se mantiene como requisito por su importancia en la disciplina.
REHU 4419 - Legislación y Jurisprudencia Laboral		REHU 4419 - Legislación y Jurisprudencia Laboral	3	Se mantiene como requisito por su importancia en la disciplina.
REHU 4450- Internado en Recursos Humanos o REHU 4998- Educación Cooperativa en Gerencia de Recursos Humanos o		REHU 4436- Reclutamiento y Selección o REHU 4437- Adiestramiento y Desarrollo o	3	Cambia el menú de cursos para enfatizar más la gerencia de talento. El estudiante deberá elegir uno de los tres cursos para cumplir con los requisitos, podrá tomar los otros cursos como electivas orientadas. Los dos cursos que se cambiaron responden

ADMI 4010 Planificación y Organización de Empresas Nuevas o ADMI 4050 - Principios de Consultoría Gerencial (El estudiante deberá elegir uno de los cuatro cursos, podrá tomar los otros cursos como electivas orientadas o libres).		REHU 4450- Internado en Recursos Humanos		a las nuevas tendencias dirigidas a la Gerencia de Talento y las competencias necesarias para tener éxito en el campo.
Electiva Orientada	3	Electiva Orientada	3	
Electiva Orientada	3	Electiva Orientada	3	
Total	**18**	**Total**	**18**	

Tabla 9

Resumen del Componente Curricular

Componente	Currículo Vigente	Currículo propuesto
Educación general	42 (32%)	42 (32%)
Cursos medulares del Bachillerato en Administración de Empresas	61 (47%)	61 (47%)

Concentración en Gerencia de Recursos Humanos	18 (14%)	18 (14%)
Electivas libres	9 (7%)	9 (7%)
Total	130	130

Descripción de cursos de nueva creación en la revisión curricular

El programa propuesto no integra cursos nuevos.

Cursos que pasarán a ser electivas orientadas:

REHU 4406 – Relaciones Obrero-Patronales

Tres créditos. Dos horas de conferencia y una hora de discusión a la semana.

Prerrequisito: REHU 4405

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

REHU 4409 – Relaciones Humanas

Tres créditos. Tres horas de conferencia.

Prerrequisitos: Ninguno.

Conceptos y teorías conductuales de las relaciones humanas que permiten entender el carácter de las relaciones interpersonales en las organizaciones. Promueve el comprender el lado humano de las organizaciones en el contexto laboral de hoy, y practicar la introspección del estudiante para desarrollar y aplicar habilidades y actitudes que persiguen relaciones interpersonales óptimas, aplicables en el contexto organizacional, así como el personal. El

trabajo en equipo en este curso representa un contexto fundamental para que el estudiante practique y aplique el desarrollo de destrezas de relaciones humanas óptimas. El curso es dinámico e interactivo y promueve el aprendizaje a través de prácticas de alto impacto. El curso puede ser ofrecido en modalidad hibrida o en línea

REHU 4415 – Negociación Colectiva y Solución de Conflictos

Tres créditos. Una hora de conferencia y dos horas de discusión a la semana. Prerrequisitos: REHU 4405 Y REHU 4406

Exposición al proceso de negociación de un convenio colectivo aplicando la legislación obrero-patronal vigente en P.R., específicamente la Ley Federal de Relaciones Obrero Patronal de 1947 (Taft Hartley) y la Ley de Relaciones del Trabajo de P.R. de 1945 (Ley 130). Estudio de las distintas estrategias aplicadas al proceso de negociación colectiva y los métodos de solución de conflictos o disputas obrero-patronales.

REHU 4418 – Sicología Industrial y Organizacional

Tres créditos. Una hora y media de conferencia y una hora y media de discusión a la semana. Prerrequisito: PSIC 3005.

Énfasis en los principios básicos de la sicología que aplican a situaciones y problemas que afectan la gerencia de recursos humanos y que contribuyen al funcionamiento eficaz de una organización. Aplicación de la metodología científica al desarrollo y administración de instrumentos de medición y evaluación de las influencias organizacionales en la conducta.

REHU 4435 – Gerencia de Recursos Humanos Internacional

Tres créditos. Tres horas de discusión a la semana.
Prerrequisitos: ADMI 4005 Y REHU 4405.

Estudio de la gerencia de recursos humanos y cómo se aplica en diferentes países y continentes alrededor del mundo. Desarrollo de una visión global y a la vez integral del profesional de recursos humanos moderno.

REHU 4436 – Reclutamiento y Selección de Empleados

Tres créditos. Una hora y media de conferencia y una hora y media de discusión a la semana.
Prerrequisito: REHU 4405

Estudio de los modelos y las estrategias de reclutamiento y selección de candidatos a empleo internos y externos. Énfasis en la planificación e implantación de estrategias efectivas para identificar las necesidades de reclutamiento a corto y largo plazo y seleccionar los candidatos con las competencias requeridas en organizaciones competitivas. (Si el estudiante toma otro curso del menú como requisito, este curso pasará a ser electiva orientada.)

REHU 4437 – Adiestramiento y Desarrollo de Empleados

Tres créditos. Una hora y media de conferencia y una hora y media de discusión a la semana.
Prerrequisitos: REHU 4405

Estudio de las teorías de aprendizaje y las estrategias que contribuyen a la creación, implementación, y evaluación efectiva de programas de adiestramiento y desarrollo de empleados gerenciales y no gerenciales. Énfasis en las técnicas que contribuyen a la obtención de metas individuales y organizacionales que afectan el manejo efectivo de talento, el buen desempeño, la productividad y la satisfacción de los empleados en organizaciones competitivas. (Si el estudiante toma otro curso del menú como requisito, este curso pasará a ser electiva orientada.)

REHU 4450 – Internado en Gerencia de Recursos Humanos

Tres créditos. 12 horas de práctica supervisada a la semana.
Prerrequisitos: REHU 4405, 4407, 4419

Experiencia práctica de la teoría y los conceptos aprendidos en el salón de clases que se relacionan con la gerencia efectiva de los recursos humanos en las organizaciones mediante 180 horas de trabajo en un centro asignado. Conlleva asesoramiento y supervisión docente en la incorporación del estudiante al mundo del trabajo. (Si el estudiante toma otro curso del menú como requisito, este curso pasará a ser electiva orientada.)

REHU 4998- Educación Cooperativa en Gerencia de Recursos Humanos

Uno a cuatro créditos. Práctica supervisada.

Prerrequisitos: Haber completado dos años de estudios subgraduados (60 créditos o más) y tener un promedio mínimo de 2.50.

Experiencia práctica en la aplicación de conocimientos teóricos del campo de recursos humanos en el trabajo, preferiblemente a tiempo completo, que sea remunerado y bajo supervisión académica.

REHU 5005 – Seminario de Temas Contemporáneos en Gerencia de Recursos Humanos

Tres créditos. Tres horas de seminario por semana.

Prerrequisitos: REHU 4405, REHU 4407, REHU 4419

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

ADMI 4010 – Planificación y Organización de Empresas Nuevas

Tres créditos. Una hora de conferencia y dos horas de discusión a la semana.

Prerrequisitos: CONT 3105, MERC 3115.

Estudio y análisis de las oportunidades para establecer un negocio nuevo mediante el desarrollo de un plan de negocios. (Este curso pasará a ser electiva orientada.)

ADMI 4415 – Liderazgo

Tres créditos. Una hora y media de lectura y una hora y media de discusión a la semana.

Prerrequisitos: ADMI-4005

Introducción a teorías, conceptos y prácticas del liderazgo en tres ámbitos de acción: la organización, la comunidad y la sociedad. Promueve la discusión de la contextualización del liderazgo, explorando las competencias y habilidades que se esperan de un líder con principios, visión y capacidad de estimular la energía colectiva. Enfatiza competencias que promueven el potencial emprendedor del estudiante. (Este curso pasará a ser electiva orientada si no se tomó en la médula.)

ADMI 4035 - Administración de Empresas Pequeñas

Tres créditos. Una hora de conferencia a la semana y dos horas de discusión.

Prerrequisitos: CONT 3105, MERC 3115.

Aplicación de principios y métodos para el desarrollo y operación de pequeños negocios con un enfoque empresarial.

ADMI 4050 – Principios de Consultoría Gerencial

Tres créditos. Una hora y media de conferencia y una hora y media de discusión a la semana.

Prerrequisitos: ADMI 4005, MERC 3115 Y FINA 3106.

Introducción a la naturaleza y propósito de la práctica de la consultoría gerencial, la variedad y alcance de servicios de consultoría gerencial, la relación entre cliente y consultor, el manejo de cambio organizacional y cultura organizacional. Énfasis en la responsabilidad, profesionalismo y ética del consultor gerencial. (Pasa a ser electiva orientada solamente)

MERC 4129- Mercadeo de Servicios

Tres créditos. Dos horas de conferencia y una hora de discusión a la semana.

Prerrequisito: MERC3115

Estudio de las estrategias de mercadeo que se utilizan en la industria de los servicios. Análisis de cómo las características únicas de los servicios afectan el diseño e implantación de las estrategias de mercadeo.

PSIC 3005 - Psicología General

Tres créditos. Tres horas de conferencia a la semana.

Prerrequisitos: Ninguno

El curso es una iniciación a la psicología científica, sus alcances y limites, las bases biológicas y culturales que constituyen el sujeto humano y temas selectos en la psicología general. Entre otros se discute la percepción, la emoción, la cognición, el aprendizaje, la memoria, el lenguaje y consideraciones sobre la función de la disciplina en el mundo social.

RELA 3135: Educación en Salud y Seguridad Ocupacional (Este curso se añade en esta revisión a la lista de electivas de concentración).

Tres créditos. Tres horas de conferencia a la semana.

Prerrequisito: RELA 3005.

Se analizarán los efectos sociales y económicos de las enfermedades y accidentes ocupacionales en Puerto Rico y otros países. Los principios fundamentales de las leyes y reglamentos sobre la seguridad y la salud ocupacional serán objeto de estudio y explicación. Se dará especial atención al desarrollo de una conciencia sobre la necesidad de reducir los riesgos de accidentes y controlar los efectos adversos a la salud en los centros de trabajo.

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

- cursos en todas las áreas funcionales de administración de empresas
- cursos medulares de aspectos internacionales y globalización de los mercados
- cursos especializados que proveen los principios, prácticas y funciones de la gerencia de los recursos humanos
- fortalecimiento en el manejo del talento, las dinámicas de individuos y grupos en las organizaciones y de las destrezas de interacción social (soft skills)

- cursos de los aspectos legales que regulan las condiciones mínimas de trabajo, igualdad en el empleo y otros aspectos del ámbito laboral
- la exposición a experiencia práctica en el área de gerencia de recursos humanos

Tabla 10

Secuencia Curricular

PRIMER AÑO					
Primer Semestre			**Segundo Semestre**		
Crs.	**Cursos Requeridos**	**Prerrequisitos/ co-requisitos**	**Crs.**	**Cursos Requeridos**	**Prerrequisitos/corequisitos**
3	Español Básico I		**3**	Español Básico II	
3	Inglés Básico I		**3**	Inglés Básico II	
3	MECU 3035 - Matemática Finita y Pre-cálculo para Adm. De Empresas	Para estudiantes que obtuvieron una puntuación menor a 650 en aprovechamiento matemático en el *College Entrance Examination Board*.	**3**	MECU 3032: Métodos Cuantitativos para Administración de Empresas II (con laboratorio de una hora) ‡	**Prerrequisito**: MECU 3035: Matemática Finita y Pre-cálculo para Adm. De Empresas (con laboratorio de una hora) ‡
3	ADMI 4005: Introducción a la Gerencia y los Negocios		**3**	SICI 3211: Introducción a los Sistemas de Información	
3	CONT 3105: Introducción a los Fundamentos de Contabilidad I (con dos horas de laboratorio) ‡		**3**	CONT 3106: Introducción a los Fundamentos de Contabilidad II (con dos horas de laboratorio) ‡ /	**Prerrequisito de CONT 3106**: Introducción a los Fundamentos de Contabilidad I (con dos horas de laboratorio) ‡

				ECON 3021: Principios de Microeconomía	
15	Total de créditos		**15**	Total de créditos	

SEGUNDO AÑO					
Primer Semestre			**Segundo Semestre**		
Crs.	**Cursos Requeridos**	**Prerrequisitos**	**Crs.**	**Cursos Requeridos**	**Prerrequisitos**
3	Introducción a las Ciencias Sociales I / Literatura		**3**	Introducción a las Ciencias Sociales II / Literatura	
3	ECON 3021: Principios de Microeconomía / CONT 3106: Introducción a los Fundamentos de Contabilidad I (con dos horas de laboratorio) ‡	**Prerrequisito de CONT 3106:** CONT 3105 Introducción a los Fundamentos de Contabilidad I (con dos horas de laboratorio) ‡	**3**	ECON 3022: Principios de Macroeconomía	
3	ESTA 3041: Estadística para Administración de Empresas I (con laboratorio de una hora) ‡	**Prerrequisito**: MECU 3035: Matemática Finita y Pre-cálculo para Adm. De Empresas (con laboratorio de una hora) ‡	**3**	ESTA 3042: Estadística Administración de Empresas II (con laboratorio de una hora) ‡	**Prerrequisito de ESTA 3042:** ESTA 3041: Estadística para Administración de Empresas I (con laboratorio de una hora) ‡
3	MERC 3115: Principios de Mercadeo	**Prerrequisito de MERC 3115:** ECON 3021: Principios de Microeconomía (para los	**3**	REHU 4405-Gerencia de Recursos Humanos (Curso Básico de la concentración) o	**Prerrequisito de REHU 4405**: ADMI 4005: Introducción a la Gerencia y los Negocios

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

		Sistema de Manejo de Base de Datos			
3	COEM 3001: Comunicación Empresarial				
18	Total de créditos		**15**	Total de créditos	

TERCER AÑO					
Primer Semestre			**Segundo Semestre**		
Crs.	**Cursos Requeridos**	**Prerrequisitos**	**Crs.**	**Cursos Requeridos**	**Prerrequisitos**
3	Humanidades I		**3**	Humanidades II	
3	Literatura I / Ciencias Sociales I		**3**	Literatura II/ Ciencias Sociales II	
3	FINA 3107: Mercados e Instituciones Financieras	**Prerrequisitos**: ECON 3022: Principios de Macroeconomía **Co-requisito:** CONT 3105: Introducción a los Fundamentos de Contabilidad I (con dos horas de laboratorio) ‡,	**3**	FINA 3106: Gerencia Financiera	**Prerrequisitos**: FINA 3107: Mercados e Instituciones Financieras, **Co-requisitos:** CONT 3106: Introducción a los Fundamentos de Contabilidad II (con dos horas de laboratorio) ‡ ESTA 3041: Estadística para Administración de Empresas I (con laboratorio de una hora) ‡
3	GEOP 4315: Gerencia de Operaciones y Materiales	**Prerrequisitos:** ADMI 4005: Introducción a la Gerencia y los Negocios. MECU 3035: Matemática Finita y Pre-cálculo para Adm. De Empresas	**3**	REHU 4419- Legislación y Jurisprudencia Laboral	**Prerrequisitos**: ADMI 4005 – Introducción a la Gerencia y los Negocios REHU 4405- Gerencia de Recursos Humanos

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

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

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

					FINA 3106: Gerencia Financiera
3	FINA 4020: Finanzas Internacionales o CONT 4029: Contabilidad Internacional o SICI 4266: Diseño Físico e Implantación de Sistemas Utilizando Herramientas Emergentes ***** o ADMI 4226: Comercio Exterior de Puerto REHU 4436Rico	**Prerrequisito de FINA 4020:** FINA 3107: Mercados e Instituciones Financieras **Prerrequisito de CONT 4029:** CONT 3106: Introducción a los Fundamentos de Contabilidad II (con dos horas de laboratorio) ‡ **Prerrequisito de SICI 4266:** SICI 4025-Análisis y Diseño Lógico de Sistemas **Prerrequisito de ADMI 4236 Comercio Exterior de Puerto Rico:** ECON 3022: Principios de Macroeconomía	**3**	Electiva Orientada de la Concentración en Gerencia de Recursos Humanos	
3	REHU 4436-Reclutamiento y Selección o REHU 4437-Adiestramiento y Desarrollo	**Prerrequisitos de REHU 4436**: ADMI 4005: Introducción a la Gerencia y REHU4405-Gerencia de Recursos Human **Prerrequisitos de REHU 4437**: ADMI 4005: Introducción a la Gerencia y	**3**	Curso Electivo	

	o REHU 4450 Internado en Recursos Humanos	REHU4405-Gerencia de Recursos Huma **Prerrequisitos de REHU 4450**: ADMI 4005: Introducción a la Gerencia y los Negocios, REHU4405-Gerencia de Recursos Humanos, REHU 4407-Sistemas de Compensación y REHU 4419-Legislación y Jurisprudencia Laboral			
3	Curso Electivo				
17	Total de créditos		**15**	Total de créditos	

† Los estudiantes que no tengan las destrezas matemáticas requeridas para tomar MECU 3031: Métodos Cuantitativos para Administración de Empresas tendrán que desarrollar estas destrezas en MECU 3001: Métodos Cuantitativos I. MECU 3001 no se contará para completar los requisitos del grado.
‡ La asistencia a los laboratorios dependerá de la recomendación de los profesores a los estudiantes sobre sus necesidades de reforzar o desarrollar unas destrezas particulares.
*****Los estudiantes de la concentración de Sistemas de Información que opten por no seleccionar estos cursos como parte del componente medular tendrán que tomar los mismos como requisito de concentración.

Coherencia y Suficiencia Curricular

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

Tabla 11

Coherencia y Suficiencia Curricular

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias co-curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
I. Habrá desarrollado capacidad para el pensamiento reflexivo y crítico que promueva la responsabilidad social, cultural, ambiental y cívica, y para encauzar el proceso de aprendizaje a lo largo de su vida	Evaluará críticamente problemas y situaciones empresariales para la toma de decisiones Aplicará principios y valores éticos	Demostrará los conocimientos generales de la administración de empresas y los conocimientos especializados en la gerencia de recursos humanos dentro de un marco ético y social. Aplicará los conocimientos interdisciplinarios y las destrezas necesarias para la gerencia efectiva de los recursos humanos, demostrando su capacidad emprendedora, analítica, crítica y conceptual en el proceso de toma de decisiones. Autodirigirá su crecimiento profesional en forma continua, así como asesorará y asistirá a la organización en el	REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4415 REHU 4419, REHU 4435, REHU 4436, REHU 4437 REHU4450, REHU 4998, REHU 5001 REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4415 REHU 4419, REHU 4435, REHU 4436, REHU 4437 REHU4450, REHU 4998, REHU 5001, ADMI 4010, ADMI 4035, ADMI 4415, MERC 4129, PSIC 3005 REHU4405, REHU4408, REHU4409, REHU 4437 ADMI 4050	Rúbricas de evaluación de competencias éticas Casos Proyectos de investigación Uso de aplicaciones comerciales y programados Ensayos Portafolio Informes Exámenes

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias co-curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
	Utilizará las competencias tecnológicas, de información e investigación para su crecimiento profesional continuo	desarrollo, implantación y manejo de estrategias de aprendizaje y crecimiento profesional y personal continuo del talento en la organización. Utilizará los sistemas de información y las tecnologías básicas de administración de empresas y conocer aquellas que son diseñadas específicamente para la gerencia efectiva de los recursos humanos.	REHU4405, REHU4407 REHU 4436, REHU 4437 ADMI4050	
II. Podrá comunicarse efectivamente, de forma oral y escrita, en español y en inglés como segundo idioma, y en la medida de lo posible, en un tercer idioma	Se comunicará efectivamente	Promoverá, a través de su comportamiento, acciones, liderato y ejemplo; la transformación de los recursos humanos y el talento identificando y facilitando procesos dirigidos a mejorar la comunicación, manejar la diversidad y a viabilizar el éxito de los individuos	REHU4405, REHU4406, REHU 4408, REHU4409, REHU 4418, REHU 4419, REHU 4435, REHU 4436, REHU 4437, REHU4450, REHU4998, ADMI 4010, ADMI 4035, ADMI 4050, ADMI 4415, MERC 4129, PSIC 3005	Rúbricas de evaluación de competencias de comunicación Casos Proyectos de investigación Ensayos Monografías Exámenes

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias co-curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
		dentro de las organizaciones. Demostrará sus capacidades, competencias y habilidades para comunicarse correctamente por escrito y verbalmente, en inglés y español, para el manejo efectivo de los recursos humanos y el talento.	REHU4405, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4435, REHU4450, REHU4998. ADMI 4415, PSIC 3005	

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias co-curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
III. Comprenderá los procesos de creación del conocimiento en diversos campos del saber y las conexiones entre ellos	Utilizará las competencias tecnológicas, de información e investigación para su crecimiento profesional continuo Aplicará destrezas cualitativas y cuantitativas en el análisis gerencial y empresarial	Aplicará los conocimientos interdisciplinarios y las destrezas necesarias para la gerencia efectiva de los recursos humanos, demostrando su capacidad emprendedora, analítica, crítica y conceptual en el proceso de toma de decisiones.	REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4415 REHU 4419, REHU 4435, REHU 4436, REHU 4437 REHU4450, REHU 4998, REHU 5001, ADMI 4010, ADMI 4035, ADMI 4050, ADMI 4415, MERC 4129, PSIC 3005,	Casos Proyectos de investigación Uso de aplicaciones comerciales y programados Ensayos Informes Monografías Exámenes
IV. Habrá desarrollado sensibilidad estética mediante las artes y la literatura; el entendimiento sobre los procesos humanos en el tiempo y el espacio, comprensión de los conceptos y metodologías	Evaluará críticamente problemas y situaciones empresariales para la toma de decisiones Aplicará principios y valores éticos	Evaluará el contexto socio-económico, legal, cultural, tecnológico, ecológico, ético y organizacional que afectan la productividad y el bienestar de los recursos humanos.	REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4418, REHU4419, REHU4450, REHU4998, ADMI 4010, ADMI4035, ADMI 4050, ADMI 4415, MERC 4129, PSIC 3005,	Rúbricas de aprendizaje cooperativo Proyectos de investigación en grupo Simulaciones Entrevistas Casos

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias co-curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
de las Ciencias Naturales, Sociales y Humanísticas; la capacidad para el razonamiento lógico matemático y/o cuantitativo y la sensibilidad hacia su salud integral	Se comunicará efectivamente	Adoptará, apoyará y promoverá estrategias de gerencia de recursos humanos con una visión empresarial integrada.	REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4408, REHU 4450, REHU 4998, REHU5001, ADMI 4010, ADMI 4035, ADMI 4050, ADMI 4415	Ensayos
		Promoverá, a través de su comportamiento, acciones, liderato y ejemplo; la transformación de los recursos humanos y el talento identificando y facilitando procesos dirigidos a mejorar la comunicación, manejar la diversidad y a viabilizar el éxito de los individuos dentro de las organizaciones.	REHU4405, REHU4406, REHU 4408, REHU4409, REHU 4418, REHU 4419, REHU 4435, REHU 4436, REHU 4437, REHU4450, REHU4998, ADMI 4010, ADMI 4035, ADMI 4050 ADMI 4415, PSIC 3005	
	Demostrará la capacidad para trabajar en equipo y establecer relaciones interpersonales que reflejen la sensibilidad	Promoverá, facilitará y trabajará en equipos o grupos de trabajo, coordinará o monitoreará las actividades de estos, promoviendo y aplicando	REHU4405, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4415, REHU 4418, REHU 4419, REHU 4435, REHU 4436, REHU4437, REHU4450, REHU4998,	

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias co-curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
	hacia la diversidad cultural y humana	estrategias modernas dirigidas a inspirar, motivar e incentivar el comportamiento de los miembros que lo componen.	REHU 5001, ADMI 4415, PSIC 3005	
V. Tendrá conocimiento del impacto del quehacer sobre el ambiente y mostrará una ética de respeto hacia este	Aplicará principios y valores éticos	Evaluará el contexto socio-económico, legal, cultural, tecnológico, ecológico, ético y organizacional que afectan la productividad y el bienestar de los recursos humanos.	REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4418, REHU4419, REHU4450, REHU4998, ADMI 4010, ADMI4035, ADMI 4050, MERC 4129, PSIC 3005,	Rúbricas de evaluación de competencias éticas Casos Ensayos Exámenes
VI. Habrá adquirido conocimiento y competencias sustanciales en por lo menos un campo o disciplina de estudio	Evaluará críticamente problemas y situaciones empresariales para la toma de decisiones Poseerá conocimiento propio de la gerencia y su entorno local e internacional	Diseñará y organizará estrategias que propulsen el emprendimiento, la productividad y el deseo de mejoramiento profesional y técnico para lograr los objetivos estratégicos de la organización. Ofrecerá asesoramiento y participará en la toma de decisiones con el fin de desarrollar e implantar	REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4408, REHU 4409, REHU 4415, REHU 4418, REHU 4419, REHU 4436, REHU 4437, REHU 5001, ADMI 4010, ADMI4035, ADMI 4050, ADMI 4415, MERC 4129, PSIC 3005 REHU4405, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4418, REHU4419, REHU 4435, REHU 4437, REHU5001	Casos Proyectos de investigación Uso de aplicaciones comerciales y programados Ensayos Informes Ensayos Monografías Exámenes

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias co-curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
	Demostrará la capacidad para trabajar en equipo y establecer relaciones interpersonales que reflejen la sensibilidad hacia la diversidad cultural y humana	estrategias y técnicas efectivas de planificación, reclutamiento, selección, adiestramiento, desarrollo, evaluación, motivación, compensación, supervisión, disciplina **y** seguridad y salud ocupacional de los empleados, entre otras, dentro de un marco ético y legal.		
		Servirá como agente conciliador en el manejo efectivo de conflictos entre individuos en la organización y los conflictos de los individuos con la organización.	REHU4405, REHU4406, REHU4408, REHU4409, REHU4415, REHU 4435, REHU 4437, REHU 5001 ADMI 4415, PSIC 3005	
		Asesorará, participará y tomará decisiones sobre la negociación colectiva, administración de convenios colectivos y solución de conflictos entre patronos y organizaciones de empleados.	REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4415, REHU 4418, REHU 4419, REHU 5001	

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias co-curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
VII. Habrá adquirido conocimiento y competencias necesarias para la investigación y la creación	Aplicará destrezas cualitativas y cuantitativas en el análisis gerencial y empresarial Utilizará las competencias tecnológicas, de información e investigación para su crecimiento profesional continuo	Aplicará los conocimientos interdisciplinarios y las destrezas necesarias para la gerencia efectiva de los recursos humanos, demostrando su capacidad emprendedora, analítica, crítica y conceptual en el proceso de toma de decisiones. Utilizará las métricas, los sistemas de información y las tecnologías básicas de administración de empresas y conocer aquellas que son diseñadas específicamente para la gerencia efectiva de los recursos humanos.	REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4415 REHU 4419, REHU 4435, REHU 4436, REHU 4437 REHU4450, REHU 4998, REHU 5001, ADMI 4010, ADMI 4035, ADMI 4050, ADMI 4415, PSIC 3005, REHU4405, REHU4407 REHU 4436, REHU 4437 ADMI 4050	Casos Proyectos de investigación Uso de aplicaciones comerciales y programados Ensayos Monografías Informes Exámenes
VIII. Habrá desarrollado una comprensión crítica sobre diversas formas del pensamiento y práctica normativas que incluye entre otras, lo	Poseerá conocimiento propio de la gerencia y su entorno local e internacional	Evaluará el contexto socio-económico, legal, cultural, tecnológico, ecológico, ético y organizacional que afectan la productividad y el bienestar de los recursos humanos.	REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4418, REHU4419, REHU4450, REHU4998, REHU 5001, ADMI 4010, ADMI4035, ADMI 4050, ADMI 4415, MERC 4129, PSIC 3005	Casos Proyectos de investigación Uso de aplicaciones comerciales y programados Ensayos Monografías

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias co-curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
ético, lo moral, lo jurídico y lo religioso	Aplicará principios y valores éticos	Describirá y aplicará la legislación en el ámbito local y federal que regula el campo de la gerencia de los recursos humanos. Monitoreará y analizará el acontecer local y global y comprender su relación con la planificación estratégica de los recursos humanos.	REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU 4415, REHU 4419, REHU 4436, REHU 4450, REHU 4998 REHU 5001, ADMI 4010, ADMI 4035, ADMI 4050 REHU4405, REHU4406, REHU 4408, REHU4409 REHU4435, REHU 4436, REHU 5001	Informes Exámenes
IX. Comprenderá y podrá evaluar y desempeñarse dentro de la realidad puertorriqueña, así como dentro de la diversidad cultural y de los procesos caribeños, hemisféricos y mundiales. Ello le permitirá contribuir efectivamente a elevar la calidad de vida de la sociedad puertorriqueña y a desarrollar su inquietud y responsabilidad social sobre lo que acontece en	Poseerá conocimiento propio de la gerencia y su entorno local e internacional Se comunicará efectivamente Demostrará capacidad para trabajar y establecer relaciones interpersonales que reflejen sensibilidad hacia la diversidad cultural y humana	Promoverá, a través de su comportamiento, acciones, liderato y ejemplo; la transformación de los recursos humanos y el talento identificando y facilitando procesos dirigidos a mejorar la comunicación, manejar la diversidad y a viabilizar el éxito de los individuos dentro de las organizaciones.	REHU4405, REHU4406, REHU 4408, REHU4409, REHU 4418, REHU 4419, REHU 4435, REHU 4436, REHU 4437, REHU4450, REHU4998, ADMI 4010, ADMI 4035, ADMI 4050, ADMI 4415, MERC 4129, PSIC 3005 REHU4405, REHU4406,	Rúbricas de aprendizaje cooperativo Rúbricas de evaluación de competencias de comunicación Casos Proyectos de investigación Simulaciones Entrevistas Ensayos Informes Exámenes

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias co-curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
el entorno caribeño, hemisférico y mundial	Demostrará capacidad de liderazgo en el entorno donde se desempeña	Monitoreará y analizará el acontecer local y global y comprender su relación con la planificación estratégica de los recursos humanos.	REHU 4408, REHU4409 REHU4435, REHU 4436, REHU 5001	
X. Habrá desarrollado competencias necesarias para la búsqueda, el manejo efectivo y el uso ético de la información, así como para la utilización de la tecnología como herramienta para crear, manejar y aplicar el conocimiento	Utilizará competencias tecnológicas, de información e investigación para su crecimiento profesional continuo	Utilizará las métricas, los sistemas de información y las tecnologías básicas de administración de empresas y conocer aquellas que son diseñadas específicamente para la gerencia efectiva de los recursos humanos.	REHU4405, REHU4407 REHU 4436, REHU 4437 ADMI 4010, ADMI 4035, ADMI 4050	Casos Proyectos de investigación Uso de aplicaciones comerciales y programados Informes Exámenes
XI. Habrá desarrollado competencias para el trabajo en equipo, toma de decisiones, solución de problemas y desarrollo de la creatividad y la imaginación	Demostrará capacidad para trabajar en equipo y establecer relaciones interpersonales que reflejen sensibilidad hacia la diversidad cultural y humana Evaluará críticamente problemas y situaciones	Promoverá, facilitará y trabajará en equipos o grupos de trabajo, coordinará o monitoreará las actividades de estos, promoviendo y aplicando estrategias modernas dirigidas a inspirar, motivar e incentivar el comportamiento de los	REHU4405, REHU4407, REHU4408, REHU4409, REHU 4415, REHU 4418, REHU 4419, REHU 4435, REHU 4436, REHU4437, REHU4450, REHU4998, REHU 5001, ADMI 4415, PSIC 3005	Rúbricas de aprendizaje cooperativo Casos Proyectos de investigación Simulaciones Ensayos Monografías Informes Exámenes

Perfil del egresado del Recinto	Perfil del Egresado del Bachillerato en Administración de Empresas	Perfil del Egresado de Gerencia de Recursos Humanos	Cursos o experiencias co-curriculares que aportan a cada rasgo del perfil	Evidencia de los resultados del aprendizaje
	empresariales para la toma de decisiones	miembros que lo componen.		
	Demostrará capacidad de liderazgo en el entorno donde se desempeña	Servirá como agente conciliador en el manejo efectivo de conflictos entre individuos en la organización y los conflictos de los individuos con la organización.	REHU4405, REHU4406, REHU4408, REHU4409, REHU4415, REHU 4435, REHU 4437, REHU 5001 ADMI 4415, PSIC 3005	
		Asesorará, participará y tomará decisiones sobre la negociación colectiva, administración de convenios colectivos y solución de conflictos entre patronos y organizaciones de empleados.	REHU4405, REHU4406, REHU4407, REHU4415, REHU 4418, REHU 4419, ADMI 4050 ADMI 4415, PSIC 3005	

En el Plan de Avalúo de la Concentración de Gerencia de Recursos Humanos presentado en el Apéndice 2 incluye las actividades que se llevaron a cabo en el proceso utilizando el curso básico de REHU 4405- Gerencia de los Recursos Humanos. Este incluye tanto el instrumento que se utilizó como un resumen de los resultados que se utilizaron para hacer ajustes en los cursos a partir de mayo 2012. A partir de agosto 2018, se comenzará un nuevo ciclo de avalúo a través del curso de REHU 4405. Se acordó utilizar la tarea de Análisis de Puesto. Se utilizará una rúbrica para la corrección del ejercicio en formato electrónico. Se acordó hacer el mismo ejercicio de avalúo por 4 semestres para después determinar los cambios necesarios.

Metodologías educativas

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

1. Conferencias del profesor
2. Discusión presencia y virtual
3. Uso de rúbricas para evaluar formativamente el progreso del estudiante en el desarrollo de competencias
4. Trabajos individuales
5. Trabajo en equipo y dinámicas grupales
6. Estudio y análisis de Casos
7. Laboratorios para el desarrollo de competencias
8. Ejercicios de aplicación
9. Proyectos de integración
10. Lectura y análisis de artículos
11. Informes orales y escritos
12. Simulaciones
13. Foros virtuales
14. Películas o videos instruccionales
15. Proyectos de investigación
16. Monografías
17. Portafolio
18. Ensayos

19. Reflexiones críticas
20. Preparación de planes de negocio, de mercadeo
21. Bibliografía anotada
22. Actividades de autoevaluación
23. Conferenciantes invitados
24. Juegos y competencias

Oportunidades de participación en actividades de naturaleza internacional

Existen programas de Administración de Empresa en universidades locales, nacionales e internacionales. El Bachillerato en Administración de Empresas facilita el intercambio de los estudiantes en el exterior por un semestre o un año cónsono con las políticas institucionales de intercambio de estudiantes con otras instituciones educativas en el exterior. También el programa de educación cooperativa e internados de la Facultad, propicia internados en el exterior tanto en empresas multinacionales como en el gobierno federal a través de *Hispanic Association of Colleges and Universities National Internship Program* (HACU). Parte de la médula del currículo propuesto cuenta con un componente internacional, incorporando opciones para tomar un curso de aspectos internacionales de los negocios en el componente medular, a través de una electiva en gerencia de recursos humanos internacional (REHU4435) e integrando el tema a través de todo el currículo de la concentración.

Evidenciando el apoyo de la Facultad de Administración de Empresas a la variedad de oportunidades de experiencias internacionales para nuestros estudiantes y profesores, el Decanato Auxiliar de Asuntos Estudiantiles de la Facultad cuenta con el Programa Enlace, el cual está dirigido a promover las experiencias prácticas y educativas en el exterior.

Los estudiantes de la Facultad de Administración de Empresas también participan en competencias y conferencias internacionales en áreas tales como mercadotecnia, gerencia de recursos humanos, contabilidad y finanzas, sobresaliendo en las mismas. El Capítulo Estudiantil de la Sociedad para la Gerencia de los Recursos Humanos compite con capítulos estudiantiles de otras universidades en el exterior por el Superior Merit Award cada año. La Asociación Estudiantil AIESEC promueve activamente la participación de los estudiantes de todas las concentraciones, incluyendo estudiantes de gerencia de recursos humanos, en actividades a nivel internacional. Estas experiencias redundarán en el desarrollo de líderes con perspectiva internacional preparándose de esta forma para competir en un mundo empresarial global.

Plan de Avalúo del Aprendizaje Estudiantil

El avalúo es un proceso que se realiza con el propósito de recopilar información a través de diversas actividades en el salón de clases sobre qué, cuánto y cuán bien están aprendiendo los estudiantes. La información recopilada se puede utilizar para mejorar los procesos de enseñanza- aprendizaje para que sean más eficiente y efectivo (Angelo & Cross, 1993).

La Certificación Número 43 de la JS de 2007, establece como política institucional el avalúo del aprendizaje estudiantil en todos los programas y concentraciones. El Recinto de Río Piedras también ha desarrollado una política institucional para el avalúo del aprendizaje estudiantil en todos los programas y concentraciones que a su vez fomenta la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje a través de la Certificación Número 68 SA 2005-2006 que lleva el título de Plan de Avalúo del Aprendizaje Estudiantil del Recinto de Río Piedras.

La Facultad de Administración de Empresas creó un Comité de Avalúo del Aprendizaje Estudiantil (CAAE) que coordinó los esfuerzos de avalúo de los programas de Bachillerato, Maestría y Doctorado de nuestra Facultad para fines del proceso de acreditación profesional por parte del AACSB.

El Departamento de Gerencia a su vez preparó un Plan de Avalúo en la revisión curricular de la concentración de Gerencia de Recursos Humanos que entró en vigor en agosto de 2010. Dicho plan fue implantado de forma escalonada entre el 2010 y 2012 con el fin de medir las competencias que se esperaban desarrollar en los egresados de la concentración e implantar las acciones transformadoras. El plan de avalúo se implantará nuevamente después de la implantación de la nueva revisión curricular en 2018. El Departamento de Gerencia delega en los coordinadores de área el avalúo de las concentraciones. En el Apéndice 2 se incluye el plan de avalúo.

El Plan de Avalúo del Aprendizaje Estudiantil de la Concentración de Gerencia de Recursos Humanos, aprobado por el Comité del Avalúo de la FAE, continuará con el avalúo de aprendizaje estudiantil de REHU 4405 con el fin de medir las competencias que se espera desarrollen los estudiantes de este curso. A partir de Agosto 2018, se comenzará un nuevo ciclo de avalúo a través del curso de REHU 4405. Se acordó utilizar la tarea de Análisis de Puesto. Se utilizará una rúbrica para la corrección del ejercicio en formato electrónico. Se acordó hacer el mismo ejercicio de avalúo por 4 semestres para después determinar los cambios necesarios.

Política de Educación a Distancia

Según se desprende de la Certificación 125 del 2014-2015 del Senado Académico, la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Rio Piedras, reconoce que la educación a distancia tiene el potencial de enriquecer las experiencias académicas y de ampliar el acceso a la educación de todos los estudiantes, presentes, futuros, con o sin restricciones geográficas, sociales, económicas, de horario, o físicas que les impiden o dificultan estudiar de otra forma. En cumplimiento con esta política, el Departamento de Gerencia está revisando los prontuarios de los cursos de la concentración de Gerencia de recursos Humanos para que los mismos puedan ofrecerse tanto en la modalidad presencial como en la hibrida y, en algunos casos, se está contemplando ofrecerlos también en modalidad a distancia en función de los recursos tecnológicos y de información disponibles.

Prontuarios

En esta revisión **no** se incluyen cursos de nueva creación, por lo que no incluye prontuarios.

VII. Admisión, Matrícula y Graduación

Admisión para nuevo ingreso

El proceso de admisión para nuevo ingreso al Bachillerato en Administración de Empresas es administrado por la Oficina de Admisiones de la Administración Central en Coordinación con la Oficina de Admisiones del Recinto de Río Piedras. Para estos fines el estudiante tiene que llenar una solicitud de admisión. Una vez el Recinto recibe la solicitud, la Oficina de Admisiones de Administración Central la procesa.

Todos los solicitantes tienen que tomar las pruebas de aptitud y aprovechamiento administradas por el *College Entrance Examination Board* y deben especificar en orden de prioridad a que Recinto o Universidad interesan envíen los resultados. La institución también requiere copia oficial de las transcripciones de crédito de escuela superior y una certificación de graduación. La Oficina de Admisiones del Recinto evalúa todas las solicitudes de admisión, incluyendo las de Administración de Empresas, y emite un Certificado de Admisión a los estudiantes que cumplan con todos los requisitos de selección.

El Bachillerato también se nutre de estudiantes que solicitan reclasificación de otras facultades del Recinto, readmisiones, segundas concentraciones, traslados de otros Recintos y transferencias de otras universidades.

Los requisitos de admisión para nuevo ingreso son establecidos por la Universidad de Puerto Rico y la Facultad de Administración de Empresas del Recinto de Río Piedras. Para efectos de admisión la Universidad de Puerto Rico utiliza una fórmula que concede un peso de 50% al promedio de escuela superior y de 25% a las pruebas del *College Entrance Examination Board.* A su vez la Facultad de Administración de Empresas establece el Índice Mínimo de Ingreso (IGS) y el cupo.

Admisión por transferencia de otras universidades

Los estudiantes de otras instituciones de educación superior que desean ser admitidos a la Facultad de Administración de Empresas tienen que completar la solicitud de admisión por transferencia en las fechas establecidas por la Oficina del Registrador. Estas solicitudes son administradas por la Oficina de Admisiones del Recinto de Río Piedras ubicada en Plaza Universitaria. Una vez complete el formulario, deberá pagar la cuota por concepto de solicitud en la Oficina de Recaudaciones. Para finalizar el proceso, deberá someter la solicitud con evidencia de pago en la Oficina de Admisiones. La Oficina de Admisiones envía todas las solicitudes a la Facultad para evaluación y recomendación. La Facultad evalúa todas las solicitudes a base de requisitos pre-establecidos para admisiones por transferencia.

Los requisitos para ser admitido por transferencia al Bachillerato en Administración de Empresas son:

- Tener aprobados 30 créditos.
- Tener aprobado un curso de pre-cálculo con C o más.
- Tener un índice académico de 3.25 o más.
- Disponibilidad de espacio.

Readmisiones al Recinto o al Sistema UPR

Los estudiantes que hayan estudiado en la Facultad de Administración de Empresas, el Recinto u otra unidad del sistema UPR y hayan dejado sus estudios por más de seis meses (un semestre) pero deseen reintegrarse, deberán completar la solicitud de readmisión en las fechas establecidas por la Oficina del Registrador. Estas solicitudes son administradas por la Oficina del Registrador del Recinto de Río Piedras. Una vez complete el formulario, deberá pagar la cuota por concepto de solicitud en la Oficina de Recaudaciones. Para finalizar el proceso, deberá someter la solicitud con evidencia de pago en la Oficina del Registrador. La Oficina del Registrador envía todas las solicitudes a la Facultad para evaluación y recomendación. La Facultad evalúa todas las solicitudes a base de requisitos pre-establecidos para readmisiones.

Los requisitos para readmisión de estudiantes clasificados en el Bachillerato en Administración de Empresas son:

- Tener un índice académico de 2.50 o más.
- Tener aprobado un curso de pre-cálculo con C o más.

Los requisitos para readmisión de estudiantes no clasificados en el Bachillerato en Administración de Empresas que interesan ingresar a dicho programa son:

- Tener aprobado un curso de pre-cálculo con C o más.
- Tener un índice académico de 2.50 o más (si tiene el IGS requerido por el programa para el año en que ingresó al Recinto).
- Tener un índice académico de 3.00 (de no tener el IGS requerido por el programa para el año académico en que ingresó al Recinto).

Reclasificaciones

Los estudiantes que deseen reclasificarse de una facultad a otra, de un bachillerato a otro o de una concentración a otra, deberán completar la solicitud de reclasificación en las fechas establecidas en la Oficina del Registrador del Recinto de Río Piedras. Una vez complete el formulario, deberá pagar la cuota por concepto de solicitud en la Oficina de Recaudaciones. Para finalizar el proceso, deberá someter la solicitud con evidencia de pago en la Oficina del Registrador. La Oficina del Registrador envía todas las solicitudes a la Facultad para evaluación y recomendación. La Facultad evalúa todas las solicitudes a base de requisitos pre-establecidos para reclasificaciones.

Los requisitos para reclasificarse al Bachillerato en Administración de Empresas (BAE) o cambiar la concentración del BAE son:

• Tener un curso de pre- cálculo aprobado con "C" o más.

• Tener un índice académico de 2.5 o más (si tiene el IGS requerido para programa de BAE para el año académico en que ingresó al Recinto).

• Tener un índice académico de 3.00 (de no tener el IGS requerido por el programa de BAE para el año académico en que ingresó al Recinto).

Traslados de otros Recintos de la UPR

Los estudiantes que desean trasladarse de otro Recinto de la Universidad, deberán radicar la solicitud de traslado con su respectivo expediente académico en las fechas establecidas, y radicarla en la Oficina del Registrador de su Recinto. Esta Oficina enviará los documentos a la Oficina del Registrador del Recinto de Río Piedras y ellos envían todas las solicitudes a la Facultad para evaluación y recomendación. La Facultad evalúa todas las solicitudes a base de requisitos pre-establecidos para traslados.

Los requisitos para la admisión por traslado para el programa de Bachillerato de Administración de Empresas del Recinto de Río Piedras son:

- Tener aprobados por lo menos 30 créditos.

- Tener aprobado un curso de pre-cálculo con C o más.
- Tener un índice académico de 2.50 o más (si tiene el IGS requerido por el programa para el año en que ingresó al Recinto).
- Tener un índice académico de 3.00 (de no tener el IGS requerido por el programa para el año académico en que ingresó al Recinto).

Proyección de Matrícula

La matrícula regular de la Facultad de Administración de Empresas tiene un promedio de 3,070 estudiantes durante los últimos cinco años. La concentración de Gerencia de Recursos Humanos cuenta con una matrícula promedio de 276 estudiantes por año académico. Se proyecta el mismo promedio de matrícula para los próximos cinco años.

Requisitos Académicos para Otorgar el Grado

Para otorgar el Bachillerato en Administración de Empresas con concentración en Gerencia de Recursos Humanos se requerirá estar clasificado en este programa y haber cumplido con todos los requisitos establecidos para el mismo. Se requerirá un índice académico mínimo de 2.00 en la concentración y en promedio general.

VIII. Facultad

Perfil

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

- El 100% de los profesores de los profesores a tiempo completo que ofrecen cursos de la concentración de gerencia de recursos humanos cuentan con un grado doctoral.
    i. Dra. Gisela Álvarez
    ii. Dra. Arleen Hernández
    iii. Dr. Javier Pagan
    iv. Dr. Héctor Ríos Maury
    v. Dr. Angel Rivera
    vi. Dra. Beatriz Rivera
- Al momento, la concentración no cuenta con profesores a tiempo parcial que dictan cursos de la concentración de Gerencia de Recursos Humanos.

- Todos los profesores de la concentración de recursos humanos participan en múltiples conferencias, seminarios, simposios, coloquios y talleres de mejoramiento profesional dentro y fuera de la institución.
- Los profesores de la concentración sirven como conferenciantes dentro y fuera del Recinto.
- El profesorado ha contribuido a gestión empresarial a través de la concentración de gerencia de recursos humanos con la integración del tema de emprendimiento en los cursos.
- El profesorado ha contribuido a la internacionalización de la concentración de gerencia de recursos humanos a través de la integración del tema en los cursos y de un curso sobre Gerencia de Recursos Humanos Internacional (REHU4435) que se ofrece regularmente como electiva.
- La contribución intelectual y académica de los profesores se ha reflejado con diversas publicaciones en revistas reconocidas a nivel local e internacional, periódicos y un libro durante el período de evaluación.
- Los profesores de la concentración también participan en distintas organizaciones profesionales.
- La concentración también se nutre de profesores de otras concentraciones o Departamentos que cuentan con estudios graduados en Psicología Industrial o Derecho:
    i. Lcdo. Alberto Acevedo, LLM – Aspectos Legales de los Negocios, Legislación y Jurisprudencia Laboral, Relaciones Humanas, Compensación y Relaciones Obrero-Patronales.
    ii. Dra. Carmen Espina – Mercadeo y Planificación y Organización de Empresas Nuevas.
    iii. Dr. José Rivera Valencia, JD – Gerencia, Mercadeo, Aspectos Legales de los Negocios y Legislación y Jurisprudencia Laboral

Plan de Reclutamiento y Desarrollo Profesional de la Facultad

La Facultad de Administración de Empresas continuamente actualiza su acervo de candidatos para profesores por contrato a tiempo completo y parcial que estén cualificados para fines de la acreditación profesional del AACSB, ya que al momento no existen plazas vacantes en la concentración. En la Facultad se continúa con el programa de desarrollo de profesores, en el cual se identifican candidatos potenciales para completar el grado doctoral en su disciplina con apoyo institucional directo o indirecto.

La Facultad tiene un plan a dos años para el desarrollo profesional del personal docente y no docente, el cual les facilita la capacitación o mejoramiento continuo en las diferentes áreas de especialidad y en temas afines a la educación. En el Apéndice 3 se incluye el Plan de Desarrollo de la Facultad.

Los profesores nuevos participan de una orientación coordinada por la Facultad y también se les requiere asistir a los talleres del Centro de Excelencia Académica. Profesores regulares participan en los talleres de actividades ofrecidas en la Facultad, el Centro de Excelencia Académica o las asociaciones profesionales como parte de su desarrollo profesional continuo.

IX. Administración del Programa

En el Apéndice 4 presenta un organigrama de la Facultad de Administración de Empresas y el Departamento de Gerencia, lo cuales están a cargo del programa.

X. Recursos de Información

La Biblioteca de la Facultad de Administración de Empresas es una de 10 unidades de información especializadas que forma parte de la estructura organizacional del Sistema de Bibliotecas del Recinto de Río Piedras y es supervisada directamente por el Departamento de Bibliotecas. Quedó constituida el 1ro de julio de 1983, fecha en que se unieron la Biblioteca de la Escuela Graduada de Administración Comercial, fundada en 1970 y la Sala de Reserva de la Facultad.

Está localizada en el primer y segundo piso del Edificio Osuna, con una capacidad de espacio de 7,858 pies cuadrados. Hay siete categorías relacionadas con el espacio de la biblioteca: espacio para las colecciones, espacio para las computadoras de uso público, espacio de asiento para los usuarios, espacio para el personal bibliotecario, espacio para reuniones y actividades extra curriculares y espacio para infraestructura física y tecnológica. Su personal está compuesto por: 2 bibliotecarios docentes; dos bibliotecarios auxiliares y estudiantes asistentes.

El primer piso de la unidad de información tiene un área total de 71.5 x 56 pies cuadrados. Las colecciones impresas de libros están ubicadas en este espacio con 25 anaqueles rotativos abiertos y rotulados con el sistema de clasificación de la Biblioteca del Congreso. Estos recursos de información circulan fuera de la biblioteca mediante préstamos a los usuarios. Además, se encuentra la colección de reserva compuesta por los libros textos de los cursos para uso interno y la colección de audiovisuales que también circulan.

El salón multiusos es parte del primer piso y sus facilidades son utilizadas para la enseñanza. La biblioteca cuenta un salón de 36 x 28 pies cuadrados para el desarrollo de competencias de información y salón de usos múltiples con capacidad para 30 personas disponiendo de un área total de 71.5 x 56 pies cuadrados. El salón dispone del siguiente equipo: 31 laptops con programados de Office y licencias institucionales de SPSS y R, un video proyector, un plasma de 42”, sistema de sonido con cuatro bocinas en el salón, un DVD, un *router*, micrófonos, dos cámaras web para video conferencias y un carrito para guardar las computadoras. Las facilidades son utilizadas por todo el recinto con un promedio de 300 actividades anuales.

El primer piso también cuenta con salones grupales, tres de ellos tienen capacidad para 4 personas y uno para 6 personas con una capacidad de asiento disponible para 18 personas y un promedio de uso mensual de 200 a 300 personas. El espacio del piso cuenta con seis muebles de cubículos individuales para estudio para una capacidad de asiento de 27 sillas.

El segundo piso de la biblioteca se identifica como la sala de investigación porque contiene las colecciones de consulta en una investigación. Éstas son: la colección de referencia (rápida y retrospectiva) compuesta de libros de consulta que no salen de la biblioteca, la colección de revistas (suscripciones impresas – 74 y suscripciones electrónicas – 167) ubicadas en tres anaqueles fijos, proyectos de investigación a nivel de maestría y disertaciones doctorales integradas en la colección de referencia retrospectiva y un área de diccionarios especializados cercano a las mesas de estudio para su consulta inmediata.

El espacio tiene un área total de 80.2 x 55.33 pies cuadrados donde se ofrecen los servicios de información individualizados en el mostrador atendido por un bibliotecario de turno. En estas facilidades se cuenta con un salón de referencia electrónica con 18 computadoras con Office y facilidades de impresión de un proveedor privado y un área de 9 mesas para estudio grupal con una capacidad de asiento para 36 personas.

El Sistema de Bibliotecas provee acceso a través de su portal, http://biblioteca.uprrp.edu a más de 150 bases de datos multidisciplinarias y especializadas en negocios. Los usuarios tienen acceso remoto a estas fuentes de información mediante autenticación en el proxy.

El *Laboratorio Bloomberg* está ubicado en este piso, forma parte del Departamento de Finanzas de la FAE y la biblioteca coordina sus diversos usos. Tiene con 20 computadoras con doble monitores y 11 licencias de la base de datos *Bloomberg* desde el 2009. La base de datos es un sistema de información financiera y bursátil global, que permite el acceso a variables económicas y noticias en tiempo real. Es el principal proveedor de información, noticias y análisis financieros en el mundo. Además, ofrece información histórica y en tiempo real de los mercados de acciones, deuda pública, monedas y "commodities" entre otros. El uso principal del laboratorio es para dictar cursos del programa de estudio en finanzas y en segundo lugar el desarrollo de competencias de información.

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

Además de las oficinas administrativas, la Facultad de Administración de Empresas cuenta con salones para la enseñanza de los programas subgraduados en los edificios Ana María O'Neill y Osuna. El Departamento de Gerencia tiene asignados 7 salones que cuentan con pizarras inteligentes o proyectores para el apoyo a la enseñanza.

También se utilizan 3 salones de conferencias para ofrecer secciones de más de 60 estudiantes. El 100% de los salones cuentan con conexión inalámbrica a la Internet.

La Facultad también cuenta con los siguientes laboratorios de computadoras:

- **Centro Académico de Cómputos**
  AMO 102
  50 computadoras
  Estudiantes: 20,940
  Horario: 8am -10pm LV
  Técnicos: 2

- **Laboratorio de Sistemas Computarizados de Información y Estadísticas Multimedia**
  AMO 213-214
  35 computadoras
  Estudiantes: 1,596
  Horario: 8-4:30pm LV
  Técnico: 1

- **Laboratorio de Contabilidad**
  AMO 305
  26 computadoras
  Estudiantes: 330
  Horario: 8-4:30pm LV
  Técnico: 1

- **Laboratorio de Comunicación Empresarial**
  Osuna
  20 computadoras
  Horario: 8-4:30pm LV
  Técnico: 1

- **Trading Room**
  Osuna, Segundo Piso
  20 computadoras de alta capacidad
  12 licencias del sistema de manejo de información económica y financiera Bloomberg
  Sistema de videoconferencia
  Equipo audiovisual

- **Salón Multimedia de la Biblioteca de Administración de Empresas**
  Osuna, Primer Piso
  30 computadoras
  Horario: 8-4:30pm LS
  Video proyector,
  Plasma de 42”
  Sistema de DVD

- **Salón de Conferencias AMO 416**
  Conexión para computadoras
  Horario: 8-4:30pm
  3 video proyectores
  Pantallas de proyección
  Micrófono

- **Salón de Conferencias O-111**
  Conexión para computadoras
  Horario: 8-4:30pm
  Video proyector
  Pantalla de proyección
  Micrófono
  Plasma de 42”

El Centro de Investigaciones e Iniciativas Académicas (CICIA) adscrito a la Facultad de Administración de Empresas promueve la investigación teórica y aplicada en el área de los negocios entre profesores y estudiantes, contribuyendo así a la creación de conocimiento y a la capacitación del País para la gestión comercial e industrial. También desarrolla iniciativas académicas autoliquidables conducentes a enriquecer los procesos educativos. Los objetivos de CICIA son:

1. Contribuir al crecimiento de la Facultad de Administración de Empresas aportando recursos de apoyo a los proyectos de investigación y las iniciativas académicas autoliquidables de los docentes y los departamentos.
2. Fomentar la participación de los profesores en proyectos de investigación.
3. Investigar problemas relacionados con la actividad gerencial, económica y comercial de Puerto Rico y difundir los resultados de esas investigaciones.
4. Difundir información económica, comercial y financiera relevante para la comunidad.
5. Promover un mejor entendimiento de las distintas dimensiones de la realidad gerencial, económica y comercial de Puerto Rico.
6. Identificar y coordinar actividades entre la Facultad y el sector externo que enriquezcan los procesos académicos y conduzcan a una sinergia productiva en beneficio de Puerto Rico.
7. Realizar actividades académicas de índole internacional y colaborar con las otras unidades de la Facultad dedicadas a su internacionalización.
8. Contribuir al desarrollo de las destrezas de investigación de los estudiantes al incorporarlos como ayudantes de investigación.

CICIA administra la revista Fórum Empresarial. La misma es una publicación arbitrada del Centro de Investigaciones Comerciales e Iniciativas Académicas. La Revista publica artículos metodológicamente rigurosos que provean una contribución intelectual original a las principales áreas de investigación en todas las disciplinas de importancia para los negocios. Dentro de este amplio ámbito, se aceptan aportaciones teóricas y empíricas desde una perspectiva local e internacional.

A través de su portal, el CICIA publica la Serie de Documentos de Trabajo (*working papers*), Documentos Proceso Enseñanza-Aprendizaje y Presentaciones preparadas por profesores de la Facultad de Administración de Empresas como parte de los esfuerzos de divulgación de la labor creativa de los profesores.

La Facultad de Administración de Empresas también cuenta con el Programa de Iniciativas de Investigación (PII) desde el 2009. El PII es un programa subvencionado con fondos institucionales, asignados a la Facultad bajo la Oficina del Decano. En general, PII busca estimular la participación de la facultad en proyectos de investigación o actividad creativa que contribuyan al enriquecimiento de las contribuciones intelectuales mediante la creación, reformulación e interpretación del conocimiento.

Entre las bases de datos para el apoyo a la investigación administradas por el CICIA se encuentran:

- CRSP & COMPUSTAT
- CARIBBEAN RESEARCH
    1. Global Entrepreneurship Monitor - KEY INDICATORS (including Puerto Rico)
    2. Banco Interamericano de Desarrollo
    3. Revelations of Expectations in Latin America
    4. Governance Indicators Database
    5. Género y partidos políticos en América Latina
    6. Latin American and Caribbean Macro Watch Data Tool
    7. Dataset of Social Indicators
    8. DATAINTAL - datos de comercio exterior
    9. Caribbean Research & Innovation Management Association (CabRIMA)
    10. Caribbean Policy Research Institute (CaPRI)
    11. The Latin American and Caribbean Research Network
    12. Caribbean Research & Policy Center (CRPC)
    13. Centre for Research on Latin America and the Caribbean (CERLAC)

XII. Servicios al Estudiante

Sistemas de Servicio y apoyo al estudiante

Decanato Auxiliar de Asuntos Estudiantiles.

El Decanato Auxiliar de Asuntos Estudiantiles (DAAE) de la Facultad de Administración de Empresas está compuesto por el Decano Auxiliar de Asuntos Estudiantiles, una Oficial de Asuntos Estudiantiles, una Oficial de Información y 3 Oficiales de Orientación. El DAAE asiste a los estudiantes en:

1. Ofrecer orientaciones a los padres y estudiantes (desde su primer año de estudios) tales como:
    - Dinámicas de ajuste
    - Tutorías ofrecidas en la FAE
    - Normas y procesos institucionales
    - Servicios de apoyo al estudiante ofrecidos en el DCODE
    - Asistencia Económica
    - Vivienda
    - Intercambios
    - Internados
2. Ayudar a los estudiantes a preparar su programa de clases, motivándolos a visitar a los asesores académicos antes de las matrículas.
3. Identificar y contactar a los estudiantes con dificultades en su aprovechamiento académico para ofrecerles asesoría académica, vocacional y personal en forma individualizada.

Todos estos esfuerzos están dirigidos a aumentar la retención estudiantil en la Facultad de Administración de Empresas.

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

El Decanato Auxiliar de Asuntos Estudiantiles (DAAE) de la Facultad de Administración de Empresas se ha reestructurado para brindar un mejor servicio de asesoría académica a todos sus estudiantes. Entre sus funciones estará asesorar a los estudiantes que demuestren bajo aprovechamiento y dificultades académicas en coordinación Departamento de Consejería para el Desarrollo Estudiantil adscrito al Decanato de Estudiantes, a través del Sistema de Intervención Temprana. Este sistema permite atender con prontitud situaciones que puedan estar interfiriendo

adversamente con el desarrollo académico. Una pronta evaluación de cada caso permitirá identificar las opciones de ayuda más apropiadas para el manejo adecuado de cada situación. Ver Apéndice 5.

Programa Enlace

El Programa ENLACE está adscrito al Decanato de la Facultad de Administración de Empresas (FAE) y sirve de enlace entre la FAE y el mundo real de los negocios promoviendo oportunidades de empleos, internados, intercambio, becas dentro y fuera de Puerto Rico. La oficina del Programa ENLACE está localizada en el cuarto piso del edificio Ana María O'Neill.

Los servicios del Programa Enlace impactan a más de 2,500 estudiantes de bachillerato, maestría y doctorado, a través de sólidas alianzas con múltiples empresas que nutren su fuerza laboral de la continua calidad de nuestros egresados. Además, mantiene relaciones profesionales con unas 1,000 organizaciones dentro y fuera de Puerto Rico. Aún los egresados de la FAE pueden fortalecer su desarrollo profesional a través de este programa. Entre los servicios que ofrece el programa se encuentran los siguientes:

- Proveer información sobre empleos, internados, intercambios y becas, dentro y fuera de Puerto Rico;
- Asistir a los candidatos en la radicación de formularios y solicitudes;
- Orientar a nuestros participantes sobre aspectos importantes en la búsqueda de empleo;
- Organizar y promover actividades de reclutamiento con organizaciones profesionales y académicas;
- Proveer servicios logísticos para las organizaciones, agencias e instituciones; relacionados al proceso de selección para becas, internados y empleos.
- Establecer proyectos de colaboración con otras Facultades, Programas y dependencias del Sistema de la Universidad de Puerto Rico, Agencias del Gobierno Federal y Estatal e Instituciones sin fines de lucro para ampliar las becas, internados y empleos disponibles.
- Coordinar otras actividades afines, tales como ferias de internados y empleo, "corporate games" y otros.
- Apoyar iniciativas de la Administración Central, el Recinto y la Facultad de Administración de Empresas relacionadas a nuestra gestión.

Instituto de Verano

Los estudiantes de nuevo ingreso de la Facultad de Administración de Empresas tienen la opción de participar en el Programa de Inmersión en Matemáticas del Recinto de Río Piedras que se ofrece en coordinación con la Facultad de Ciencias Naturales y la División de Educación Continua y Estudios Profesionales (DECEP). Este programa es ofrecido por el Departamento de matemáticas de la Facultad de Ciencias Naturales durante los meses de junio y julio. El programa tiene el propósito de:

a. Subsanar las deficiencias matemáticas de los estudiantes de nuevo ingreso que obtengan una puntuación menor a 650 en la parte de aprovechamiento matemático del examen de ingreso a la Universidad (College Board Entrance Examination).
b. Preparar a los estudiantes para tomar los cursos de matemáticas y ciencias de su concentración.
c. Asistir al estudiante para que obtenga una buena calificación a la vez que adelanta créditos en cursos de matemáticas
d. Ofrecer la oportunidad de comenzar estudios de la concentración el primer semestre de estudios.
e. Ofrecer ayuda individualizada a todos aquellos estudiantes que la necesiten.
f. Ofrecer sesiones de práctica que le ayudarán a comprender mejor la teoría
g. Exponer a los estudiantes de estudios avanzados a temas y ejercicios retantes
h. Facilitar la transición y adaptación de los participantes a la vida universitaria.

Los estudiantes que cualifican para participar en el programa se les notifica por escrito. Los estudiantes que participan en el programa y dominen las destrezas matemáticas que se enseñan en el mismo podrán tomar aquellos cursos que le permiten completar los requisitos del grado.

Centro para el Desarrollo de Competencias Lingüísticas

El Centro para el Desarrollo de Competencias Lingüísticas (CDCL) ofrece servicios de apoyo académico a todos los estudiantes del Recinto de Río Piedras en las áreas de redacción, lectura analítica y crítica, métodos de investigación y documentación, desarrollo de pensamiento crítico y producción oral tanto
en inglés como en español. El corazón del Centro es la tutoría entre pares con la cual se pretende crear un diálogo horizontal que conduce al intercambio de ideas. Además, el Centro fomenta la autosuficiencia: si se les ofrecen las herramientas necesarias a los estudiantes, ellos mismos podrán superar sus dificultades, desarrollar sus competencias y convertirse en aprendices independientes. Esto promueve que los estudiantes sean proactivos en su proceso de aprendizaje y desarrollen hábitos de estudio y de análisis crítico sobre sus propios procesos cognitivos y reflexivos. Entre los temas cubiertos en los talleres se encuentran:

- Acentuación
- Redacción de ensayo
- Reading for Meaning, Steps to Writing and Revising an Essay
- Thesis Statement
- The Writing Process

- Redacción de monografía
- Presenting with PowerPoint
- Redacción de reseña
- Delimitación del tema y construcción de la oración temática
- Elements of the Short Story
- Puntuación

XIII. Presupuesto

Se estima que esta revisión curricular **no** tendrá impacto presupuestario. Se mantendrá el presupuesto vigente. Refiérase al Apéndice 6.

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

El detalle del Plan de Avalúo del Aprendizaje Estudiantil para la Concentración de Gerencia de Recursos Humanos se encuentra en el Apéndice 2. La evaluación del programa y concentración tiene tres vertientes: una enfocada hacia sus egresados; otra dirigida a auscultar el sentir de la facultad que interviene en el mismo y la tercera dirigida a explorar el sentir de las entidades en las cuales se ubiquen profesionalmente los egresados del programa. El asesor académico y coordinador de la concentración junto con el Director(a) del Departamento son los responsables de coordinar la recopilación y evaluación de los datos.

Bibliografía

Angelo, T.A. & Cross, K.P. (1993). Classroom assessment techniques, A handbook for college teachers (2nd Ed). San Francisco, California: Jossey-Bass.

Aydin, M.D., Leblebici, N.D., Arslan, M, Kilic, M., and Oktem, M.K. (2005). The impact of IQ and EQ on pre-eminent achievement in organizations: Implications for the hiring decisions of HRM specialists, *International Journal of Human Resource Management, 16(5), 701-719.*

Bates, S. (2002). Fishing for Bigger Business. *HR Magazine*, 47(4), 38-42.

Becker, K., & Smidt, M. (2016). A risk perspective on human resource management: A review and directions for future research. Human Resource Management Review, 26(2), 149–165. http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.12.001

Bernardin, H. John. (2007) *Human Resources Management, An experiential Approach*. Fourth Edition. Boston: McGraw Hill Irwin.

Cascio, W. F.(2006) *Managing Human Resources*. 7th ed. Boston: McGraw Hill Irwin.

Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). The search for global competence: From international HR to talent management. Journal of World Business, 51(1), 103–114. http://doi.org/10.1016/j.jwb.2015.10.002

Dabke, D. (2015). Soft skills as a predictor of perceived internship effectiveness and permanent placement opportunity. *The IUP Journal of Soft Skills*, 9(4), 26-42.

Dean Lee, M., Zikic, J., Noh, S.-C., & Sargent, L. (2016). Human Resource Approaches to Retirement: Gatekeeping, Improvising, Orchestrating, and Partnering. Human Resource Management. http://doi.org/10.1002/hrm.21775

De Cenzo, D.A. & S.P. Robbins(1996). Human Resources Management. New York Wiley and Sons, Inc.

Delgado Zayas, R. (2007). Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho laboral puertorriqueño. San Juan: Ramayo Printing , Inc.

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (2014). Estadísticas de Empleo y Salarios por Ocupación - Puerto Rico 2015.

Dessler, G. (2017). Human Resource Management. 15th Ed. Boston: Pearson

Gatewood, R.D., H.S. Feild & M. Barrik (2008). *Human Resource Selection***.** 6th ed. Australia: Thomson.

Gómez-Mejía, L.R., D.B. Balkin, R.L. Cardy (2007). Managing Human Resources. 5th ed. New-Jersey: Pearson-Prentice Hall.

HofäCker, D., SchröDer, H., Li, Y., & Flynn, M. (2016). Trends and Determinants of Work-Retirement Transitions under Changing Institutional Conditions: Germany, England and Japan compared. Journal of Social Policy, 45(1), 39–64. http://doi.org/10.1017/S004727941500046X

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

Hernández-Díaz A. & D. Ortiz. Informe de Auto-estudio del Bachillerato de Administración de Empresas con Concentración en Gerencia de Recursos Humanos. Departamento de Gerencia. Facultad de Administración de Empresas. Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. 8 de mayo de 2007.

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

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

Mansour, B. E., & Dean, J. C. (2016). Employability Skills as Perceived by Employers and University Faculty in the Fields of Human Resource Development (HRD) for Entry Level Graduate Jobs. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 4(1), 39–49. http://doi.org/10.4236/jhrss.2016.41005

Mathis, R.L., Jackson, J.H. & Valentine, S.R. (2014). *Human Resources Management* (14th ed.). Stamfort, CT: Cengage Learning.

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

Mello, J.A. (2015). *Strategic Human Resources Management* (4th ed.). Stamford, CT: Cengage Learning.

Morgan, J. (2016, March 29). The Top 5 HR Trends For 2016 And Beyond. Forbes. Retrieved from http://www.forbes.com/sites/jacobmorgan/2016/03/29/the-top-5-hr-trends-for-2016-and-beyond/#639c80714267

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

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

Robles, M.M. (2012). Executive perception of the top 10 soft skills needed in today's workplace. Business Communication Quarterly, 75(4), 453-465.

Saridakis, G., Lai, Y., & Cooper, C. L. (2016). Exploring the relationship between HRM and firm performance: A meta-analysis of longitudinal studies. Human Resource Management Review, 10. http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.09.005

Sheehan, C., De Cieri, H., Cooper, B., & Shea, T. (2016). Strategic implications of HR role management in a dynamic environment. Personnel Review, 45(2), 353–373. http://doi.org/10.1108/PR-04-2014-0071

Schwartz, J., Bohdal-Spiegelhoff, U., Gretczko, M., & Sloan, N. (2016). Global Human Capital Trends 2016. Deloitte University Press.

Snell, S. & Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resources* (16 ed.). Mason, OH: South Western

Society for Human Resource Management (2015). Business and Human Capital Challenges Today and in the Future (No. 15–0502) (p. 105). Society for Human Resource Management. Retrieved from https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/15-0502%20Bus_HC_Challenges_Report_FINAL.pdf

Society for Human Resource Management (2016). SHRM Human Resource Curriculum: An Integrated Approach to HR Education. Guidebook and Template for Undergraduate and Graduate Programs, pp. 3-64.

Society for Human Resource Management (2012). The SHRM Competency Model. Retrieved from https://www.shrm.org/LearningAndCareer/competency-model/Documents/Full%20Competency%20Model%2011%202_10%201%202014.pdf

Spark Team (2016, February 23). 5 Top HR Trends to Watch for in 2016. ADP. Retrieved from http://www.adp.com/spark/articles/5-top-hr-trends-to-watch-for-in-2016-8-162

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

Tatoglu, E., Glaister, A.J. & Demirbag, M. (2016). Talent management motives and practices in an emerging market: A comparison between MNEs and local firms. Journal of World Business, 51(2), 278–293. http://doi.org/10.1016/j.jwb.2015.11.001

Tung, R. L. (2016). New perspectives on human resource management in a global context. Journal of World Business, 51(1), 142–152. http://doi.org/10.1016/j.jwb.2015.10.004

Tzabbar, D., Tzafrir, S., & Baruch, Y. (2016). A bridge over troubled water: Replication, integration and extension of the relationship between HRM practices and organizational performance using moderating meta-analysis. Human Resource Management Review, 15. http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.08.002

U.S. Department of Labor (May 2015). Occupational Employment Statistics, May 2015 State Occupational Employment and Wage Estimates Puerto Rico. Bureau of Labor Statistics. Retrieved from: http://www.bls.gov/oes/current/oes_pr.htm#13-0000

U.S. Department of Labor (May 2015). Occupational Outlook Handbook. Human Resources Managers. Bureau of Labor Statistics. Retrieved from: http://www.bls.gov/ooh/management/human-resources-managers.htm

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

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

APÉNDICES

Apéndice 1

Encuesta de Egresados de la

Facultad de Administración de Empresas

(2016-2017)

Resultados de la Encuesta a Egresados

Carmen A. Figueroa
Decana Interina

Manuel Lobato
Director, Dept. Finanzas

Acreditación

Metodología

Se realizó una encuesta en línea (google forms) durante los meses de diciembre de 2016 y enero de 2017

Muestra

	Cantidad de Egresados		
	Universo	Contestados	Proporción
Bachillerato	938	307	33%
Maestría	104	55	53%
Doctorado	12	9	75%

Acreditación

METODOLOGÍA

DATOS BASE

Egresados de la FAE que se graduaron entre diciembre 2013 y verano 2016.

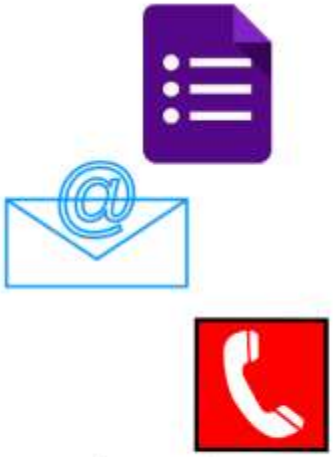
Fuente de los datos base de egresados:
- Bachillerato – DTAA, Asuntos Estudiantiles
- Graduados – Escuela Graduada de la FAE.

Para completar los datos de contacto se contó con los directores de departamento y profesores que nos enviaron direcciones de correo electrónico alternas que tenían disponibles.

5

ACREDITACIÓN
Facultad de Administración de Empresas

METODOLOGÍA



Se prepararon dos encuestas, bachillerato y graduados, utilizando Google Forms.

Se envió un correo electrónico personalizado a cada egresado invitándolo a participar de la encuesta en línea.

Se enviaron varios recordatorios (masivos) por correo electrónico.

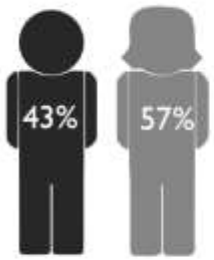
En enero 2017 se realizaron llamadas telefónicas para invitarlos a completar el cuestionario.

6

ACREDITACIÓN
Facultad de Administración de Empresas

DATOS BASE BACHILLERATO

Sexo



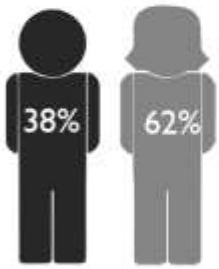
Concentración Mayor

ACREDITACIÓN
Facultad de Administración de Empresas

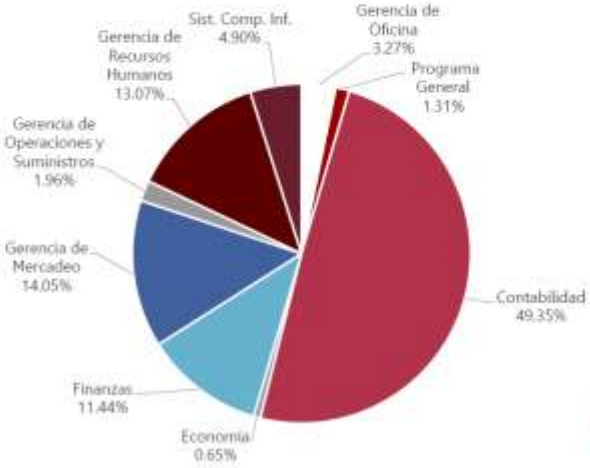
7

ENCUESTADOS BACHILLERATO

Sexo



Concentración Mayor



ACREDITACIÓN
Facultad de Administración de Empresas

8

RESULTADOS
DE LA ENCUESTA A EGRESADOS

ACREDITACIÓN

EGRESADOS DEL BACHILLERATO (2015-16)

54% consigue empleo antes de graduarse

26% continua **estudios graduados** (**+ 2%** en proceso)

- 19% Maestría (7% fuera de PR)
- 6% Juris Doctor

26% prepara un **examen certificado**

En dic. 2016

88%

76% tiene empleo o una oferta de empleo que van a aceptar

- 38% continua en el empleo que consiguió mientras estudiaba en la FAE
- 35% consiguió un empleo después de graduarse de la FAE
  - 4% consiguió dos o más empleos

12% no busca empleo porque continua estudios graduados

12% no tiene empleo y lo está buscando activamente

RESULTADOS DEL BACHILLERATO

Año de graduación	Al graduarse ya tienen empleo	Lo consiguieron en ferias de empleo FAE	Salario promedio (incl. part-time)
2015-16	54%	21%	$28,863
2014-15	40%	23%	
2013-14	52%	29%	

	6 meses después de graduarse tienen empleo	Salario promedio (incl. part-time)
2015-16	**76%**	$31,631
2014-15	**76%**	$31,031 (*)
2013-14	**89%**	$33,109 (*)

(*) El promedio se basa en los salarios del primer empleo y los salarios actuales para los que reportan que siguen en su primer empleo

ACREDITACIÓN
Facultad de Administración de Empresas

BACHILLERATO

Año de graduación	Empleados a tiempo completo	Empleados a tiempo parcial
2015-16	80%	20%
2014-15	93%	7%
2013-14	94%	5% [1.2% otro]

	En una escala de 1 (poco) a 5 (mucho)...	
	¿Es un empleo relacionado con el grado obtenido en la FAE ?	¿Es un empleo relacionado con el área de desarrollo profesional (*career path*) que tú deseas?
2015-16	4.07	4.04
2014-15	4.31	4.03
2013-14	4.08	4.01

ACREDITACIÓN
Facultad de Administración de Empresas

	6 meses después de graduarse							
Año de graduación	Tienen empleo	Salario promedio	Salario máximo	Salario mínimo	No tienen empleo	...y lo buscan activamente	...y no lo buscan activamente	Continuan estudios graduados
2015-16	76%	$33,434	$70,000	$15,000	24%	12%	12%	26%

	1 año y medio después de graduarse							
Año de graduación	Tienen empleo	Salario promedio	Salario máximo	Salario mínimo	No tienen empleo	...y lo buscan activamente	...y no lo buscan activamente	Continuan estudios graduados
2014-15	77%	$35,705	$75,000	$12,000	23%	14%	9%	24%

	2 años y medio después de graduarse							
Año de graduación	Tienen empleo	Salario promedio	Salario máximo	Salario mínimo	No tienen empleo	...y lo buscan activamente	...y no lo buscan activamente	Continuan estudios graduados
2013-14	89%	$39,662	$80,000	$8,400	11%	7%	3%	29%

[Los salarios corresponden a empleos a tiempo completo]

ACREDITACIÓN
Facultad de Administración de Empresas

14

POR CONCENTRACIÓN

	Empleo			Salario			
	Con empleo	Sin empleo: No busca	Sin empleo: Busca	Promedio	Máximo	Mínimo	n (tiempo completo)
ESTA	80%	20%		$51,647	$70,941	$24,000	3
SICI	72%	6%	22%	$48,586	$80,000	$15,000	11
CONT	82%	8%	10%	$40,624	$80,000	$12,000	109
FINA	77%	12%	11%	$36,345	$72,800	$16,000	47
MERC	81%	9%	9%	$33,566	$72,800	$8,400	40
GEOP	73%	9%	18%	$28,739	$48,000	$13,050	7
REHU	83%	8%	8%	$27,191	$70,000	$12,000	34
ECNM	100%			$24,167	$32,500	$18,000	3
GEOF	77%		23%	$24,162	$75,000	$15,240	9
PGAE	25%	50%	25%	na	na	na	1

[Los egresados de doble concentración están incluidos en ambas concentraciones]

PROMEDIO

	Empleo			Salario		
	Con	Sin empleo				
Promedio	empleo	No busca	Busca	Promedio	Máximo	Mínimo
>3.5	82%	10%	8%	$41,296	$80,000	$15,240
<3.5	79%	8%	13%	$31,953	$80,000	$8,400
Diferencia	3%	2%	-6%	29%		

ACREDITACIÓN
Facultad de Administración de Empresas

9

INTERNADOS Y COOP

	Empleo			Salario		
	Con	Sin empleo				
BBA	empleo	No busca	Busca	Promedio	Máximo	Mínimo
Con internado	83%	8%	8%	$37,338	$80,000	$12,000
Sin internado	72%	9%	20%	$32,264	$80,000	$8,400
Diferencia	12%	0%	-11%	16%		
BBA - CONT						
Con internado	83%	8%	9%	$41,983	$80,000	$12,000
Sin internado	79%	8%	13%	$36,375	$80,000	$18,600
Diferencia	4%	0%	-4%	15%		
BBA - FINA						
Con internado	78%	15%	7%	$37,765	$72,800	$16,000
Sin internado	76%	5%	19%	$32,632	$60,000	$18,720
Diferencia	2%	10%	-12%	16%		

LUGAR DE TRABAJO

EGRESADOS DEL BACHILLERATO

3%

Egresados de la EGAE

- Puerto Rico 85%
- Estados Unidos 13%
- América Latina 2%

ACREDITACIÓN
Facultad de Administración de Empresas

BACHILLERATO

	Empleo			Salario		
	Con	Sin empleo				
Residencia	empleo	No busca	Busca	Promedio	Máximo	Mínimo
Puerto Rico	82%	8%	10%	$32,854	$72,800	$15,240
Estados Unidos	86%	5%	10%	$54,846	$80,000	$20,800
Diferencia	-4%	3%	1%	-40%		

MAESTRÍA

	Empleo			Salario		
	Con	Sin empleo				
Residencia	empleo	No busca	Busca	Promedio	Máximo	Mínimo
Puerto Rico	88%	5%	8%	$40,934	$98,500	$14,880
Estados Unidos	67%	17%	17%	$51,333	$60,000	$40,000
Diferencia	21%	-12%	-9%	-20%		

[n=3 para residencia=Estados Unidos, a nivel de maestría]

ACREDITACIÓN
Facultad de Administración de Empresas

APÉNDICE 2

Plan de Avalúo de la

Concentración de Gerencia de Recursos Humanos

PLAN DEL AVALÚO DEL APRENDIZAJE ESTUDIANTIL

Concentración de Gerencia de Recursos Humanos

PLAN DE TRABAJO*

Conforme al Plan de Avalúo del Aprendizaje Estudiantil de la Concentración de Gerencia de Recursos Humanos, Fase II, aprobado por los profesores del área, se continuará con el avalúo de aprendizaje estudiantil de REHU 4405 con el fin de medir nuevamente las competencias que se espera desarrollen los estudiantes de este curso. A continuación se enumeran las actividades que se realizarán:

1. Reunión con el Coordinador de Avalúo de la FAE para planificar las actividades de avalúo.
2. Reunión con los profesores del curso para evaluar y analizar la actividad o el ejercicio de avalúo que se administrará
3. La actividad o ejercicio de avalúo seleccionada se administrará durante cuatro semestres
4. Preparación los materiales necesarios para que cada profesor lleve a cabo la administración del ejercicio de avalúo.
5. Clarificar las instrucciones y el protocolo de la administración del ejercicio y orientar a los profesores.
8. Procesar las rúbricas con las contestaciones de los estudiantes
9. Recopilar y analizar los resultados.
10. Entregar informe de resultados al Coordinador de Avalúo de la FAE.
11. Planificar junto al Comité de Avalúo de la FAE las acciones transformadoras necesarias para el aprendizaje de los estudiantes del curso REHU 4405.

* Este plan está sujeto a las directrices que se reciban del Comité de Avalúo de la FAE.

APÉNDICE 3

Plan de Desarrollo de la Facultad

PLAN DE DESARROLLO DE FACULTAD
Años Académicos 2016–2021
Departamento de Gerencia

META	**1. Documentar y comunicar los procesos para el manejo y apoyo de los miembros de la facultad a través del desarrollo de sus carreras.**								
ARTICULACIÓN CON LOS ESTANDARES DE LA AACSB (AGENCIA ACREDITADORA DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS)									
ESTANDAR AACSB	**ESTANDAR 6 : FACULTY MANAGEMENT AND SUPPORT**	**OBJETIVOS**	1. Asignar sistemáticamente responsabilidades y establecer expectativas realistas a los miembros de la facultad. 2. Comunicar los resultados esperados de forma que puedan completar las metas establecidas en el periodo establecido. 3. La asignación de tareas podrá ser diferenciada pero reflejará una distribución razonable entre los miembros del Programa. 4. Evaluación, promoción y proceso de recompensa sistemático y de acuerdo a lo establecido por la FAE. 5. El programa tendrá procesos efectivos para orientar, guiar y asesorar a la facultad. 6. El programa tendrá un plan de recursos para la facultad de acuerdo a su misión y que proyecta sus necesidades y anticipa las acciones para obtener esos recursos.							
Estrategia, Proyecto o Iniciativa	**Objetivo Medible**		**Plan de Avalúo**						**Acciones**
	Objetivo	**Indicador de Éxito y Métrica**	**Persona(s) Responsable(s)**	**Métodos**	**Estatus**				
					Resultados	**% Logro**			
Desarrollar un plan de distribución de tareas docentes investigación y publicación, enseñanza, servicio y desarrollo profesional.	Estructurar la distribución de tareas docentes.	Indicador: Ofrecer actividad de orientación a la facultad sobre responsabilidades, sistema de distribución de tareas docentes, procesos de evaluación y promoción. Asignación de tareas sistemática conforme al plan de distribución de tareas. Hacer evaluación del plan de desarrollo de la facultad individual conforme a las tareas asignadas y el apoyo institucional provisto. Métrica: 100% de cumplimiento (para el periodo 2017-2019)	Directoría Departamento de Gerencia	Plan de desarrollo individual Plan de distribución de tareas Evidencia de actividades realizadas Lista de tareas sin atender					Revisión de los cuestionarios para la preparación del Plan de Desarrollo la Facultad del Programa. Apoyo institucional al docente conforme a sus ejecutorias según indicado en su plan de desarrollo. Redistribución de tareas sin atender.

1

PLAN DE DESARROLLO DE FACULTAD
Años Académicos 2016–2021
Departamento de Gerencia

META	**2. Producir contribuciones intelectuales de calidad que impactarán la teoría, la práctica y la enseñanza en gerencia.**								
ARTICULACIÓN CON LOS ESTANDARES DE LA AACSB (AGENCIA ACREDITADORA DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS)									
ESTANDAR AACSB	**ESTANDAR 2: INTELLECTUAL CONTRIBUTIONS**	**OBJETIVOS**	Producirán contribuciones intelectuales que contribuyan al desarrollo teórico, práctico y de la enseñanza en gerencia.						
Estrategia, Proyecto o Iniciativa	**Objetivo Medible**		**Plan de Avalúo**						**Acciones**
	Objetivo	**Indicador de Éxito y Métrica**	**Persona(s) Responsable(s)**	**Métodos**	**Estatus**				
					Resultados	**% Logro**			
Plan para asignar los recursos de tiempo, espacio, fondos y educación que contribuyan a crear el ambiente de investigación adecuado para la producción intelectual según las necesidades de la facultad y el programa.	Aumentar el número y calidad de publicaciones y actividades de divulgación. Participar en conferencias académicas y profesionales. Dirigir las sustituciones de tareas a trabajos de investigación que sean publicables. Mantener al mínimo posible el número de preparaciones académicas. Promover la participación de los profesores en el programa de incentivos a la investigación que ofrece la FAE. Promover las propuestas para la obtención de fondos institucionales y externos.	Indicadores: Publicaciones o artículos publicables. Invitaciones para servir como recurso en conferencias y actividades profesionales. Garantizar que por lo menos dos profesores al año reciban fondos para viajes. Garantizar fondos para, por lo menos, un conferenciante visitante al año. Garantizar al menos 6 créditos de sustitución de tareas y un máximo de dos preparaciones por año académico. Tres profesores reciben fondos del programa de incentivos de la FAE, institucionales y/o externos. Métrica: 100% de cumplimiento cada año	Directoría Departamento de Gerencia Decanato de la FAE	Cantidad y calidad de publicaciones revisadas por pares Fondos para viajes relacionados a actividades de divulgación de la investigación. Recursos de salón, equipo, promoción, etc. para llevar a cabo las conferencias, talleres y seminarios. Preparación estratégica de programas de clase por año académico. Preparación de propuestas para obtener fondos.				Promover el uso de fondos para viajes disponibles. Solicitar los fondos para viajes. Evaluar y recomendar las investigaciones por sustitución de tareas. Mantener inventario de recursos para la investigación. Solicitar fondos para investigación.

2

PLAN DE DESARROLLO DE FACULTAD
Años Académicos 2016–2021
Departamento de Gerencia

META	3. Implantar políticas y procedimientos que contribuyan a que la facultad sea efectiva en la enseñanza.							
ARTICULACIÓN CON LOS ESTANDARES DE LA AACSB (AGENCIA ACREDITADORA DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS)								
ESTANDAR AACSB	ESTANDAR 12: TEACHING EFECTIVENESS	OBJETIVOS	1. Implantar un proceso sistemático de evaluación y de mejoramiento de la calidad en la enseñanza. 2. La facultad y personal de apoyo participarán de actividades de mejoramiento continuo en la enseñanza y de avalúo del aprendizaje.					
Estrategia, Proyecto o Iniciativa	Objetivo Medible		Plan de Avalúo					Acciones
	Objetivo	Indicador de Éxito y Métrica	Persona(s) Responsable(s)	Métodos	Estatus			
					Resultados	% Logro		
Plan para documentar prácticas de enseñanza significativas y proveer recursos para el mejoramiento en la enseñanza y de avalúo.	Participar de actividades de mejoramiento en la enseñanza. Tener las competencias y los recursos para utilizar distintos modelos de enseñanza/aprendizaje necesarios para alcanzar la calidad en la enseñanza. Evaluar el desempeño en la enseñanza para establecer mecanismos de mejoramiento continuo.	Indicadores: Implantación de técnicas de enseñanza innovadoras. Documentar medidas implantadas que han sido efectivas. Garantizar fondos para la participación, de al menos 4 profesores al año, en actividades de mejoramiento en la enseñanza. Métrica: 100% de cumplimiento cada año	Director/a Departamento de Gerencia Decanato de la FAE	Recursos de salón, equipo, herramientas pedagógicas, etc. para utilizar los modelos. Instrumentos de avalúo del aprendizaje. Fondos para viajes relacionados a actividades de mejoramiento de la enseñanza y avalúo				Promover entre los profesores la participación en actividades de mejoramiento en la enseñanza y avalúo del aprendizaje. Mantener inventario de recursos de enseñanza necesarios. Solicitar los fondos para las actividades.

PLAN DE DESARROLLO DE FACULTAD
Años Académicos 2016–2021
Departamento de Gerencia

META	4. Tener y asignar miembros de la facultad suficientes para cumplir con las medidas de calidad de las distintas áreas de conocimiento en gerencia.							
ARTICULACION CON LOS ESTANDARES DE LA AACSB (AGENCIA ACREDITADORA DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS)								
ESTANDAR AACSB	ESTANDAR 5: FACULTY SUFFICIENCY AND DEPLOYMENT	OBJETIVOS	1. Adoptar y aplicar los criterios para documentar y clasificar a los miembros de la facultad como "participativa" o "de apoyo". 2. Los miembros de la facultad "participativa" se involucrarán activamente en las actividades del programa que van más allá de sus responsabilidades de enseñanza, tales como: establecimiento de políticas, asesoría, investigación y servicio. 3. Los miembros de la facultad "de apoyo" se involucrarán en actividades de enseñanza por un periodo académico específico.					
Estrategia, Proyecto o Iniciativa	Objetivo Medible		Plan de Avalúo					Acciones
	Objetivo	Indicador de Éxito y Métrica	Persona(s) Responsable(s)	Métodos	Estatus			
					Resultados	% Logro		
Documentar y clasificar periódicamente a la facultad para determinar el por ciento de facultad participante y de apoyo. Clasificar a la facultad según las áreas de conocimiento en gerencia a tenor con las necesidades del programa.	Conocer la composición de los miembros de la facultad para asignar tareas de acuerdo a su clasificación.	Indicadores: Los miembros de la facultad participante se involucran en tareas de enseñanza, gobernanza, asesoría, investigación y servicio. La facultad de apoyo se involucra exclusivamente en actividades de enseñanza. Métrica: 100% de cumplimiento cada año	Director/a Departamento de Gerencia	Desarrollo curricular Creación de cursos Creación de procedimientos y políticas Participación en actividades de servicio e investigación Evaluación de pares y estudiantil Avalúo del aprendizaje				Preparar Plan de Desarrollo y de Sucesión del Programa. Determinar las necesidades de reclutamiento del Programa. Promover y mantener la participación activa en tareas de enseñanza, gobernanza, asesoría, investigación y servicio.

PLAN DE DESARROLLO DE FACULTAD
Años Académicos 2016–2021
Departamento de Gerencia

META	**I. Mantener una facultad con alto grado de compromiso en su desarrollo académico y profesional.**							
ARTICULACION CON LOS ESTANDARES DE LA AACSB (AGENCIA ACREDITADORA DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS)								
ESTANDAR AACSB	**ESTANDAR 15: FACULTY QUALIFICATIONS AND ENGAGEMENT**	**OBJETIVOS**	Cumplir con los requisitos para que la mayoría de la facultad cumpla con las clasificaciones de SA, PA, SP e IP					
Estrategia, Proyecto o Iniciativa	**Objetivo Medible**		**Plan de Avalúo**					**Acciones**
			Persona(s) Responsable(s)	**Métodos**	**Estatus**			
	Objetivo	**Indicador de Éxito y Métrica**			**Resultados**	**% Logro**		
Documentar periódicamente las actividades académicas y profesionales realizadas por la facultad. Clasificar a los miembros de la facultad según los criterios de la agencia acreditadora.	Corroborar que las actividades en las que participan contribuyan a mantener las clasificaciones establecidas por la acreditadora. Mantener la proporción de cada clasificación de facultad según lo establece la agencia acreditadora.	Indicadores: Cumplimiento con los parámetros de clasificación de facultad establecidos por la acreditadora. Publicación o participación en conferencias revisadas por pares. Participación en juntas editoriales. Obtención o renovación de la licencia o certificación. Cumplir con horas de educación continua según certificación o actividad. Participación en Programa de Práctica Intramural o proyectos de asesoría. Métrica: 100% de cumplimiento cada año	Director/a Departamento de Gerencia Decanato de la FAE	Instrumento de autoevaluación de Oficina de Acreditación de la FAE				Reenfoque de las actividades que realiza el profesor para cumplir con las clasificaciones de la acreditadora. Promover entre los profesores la presentación de sus investigaciones. Solicitar los fondos para las actividades. Hacer acuerdos colaborativos con firmas de gerencia y asociaciones profesionales. Hacer acuerdos con la comunidad para ofrecer servicios profesionales.

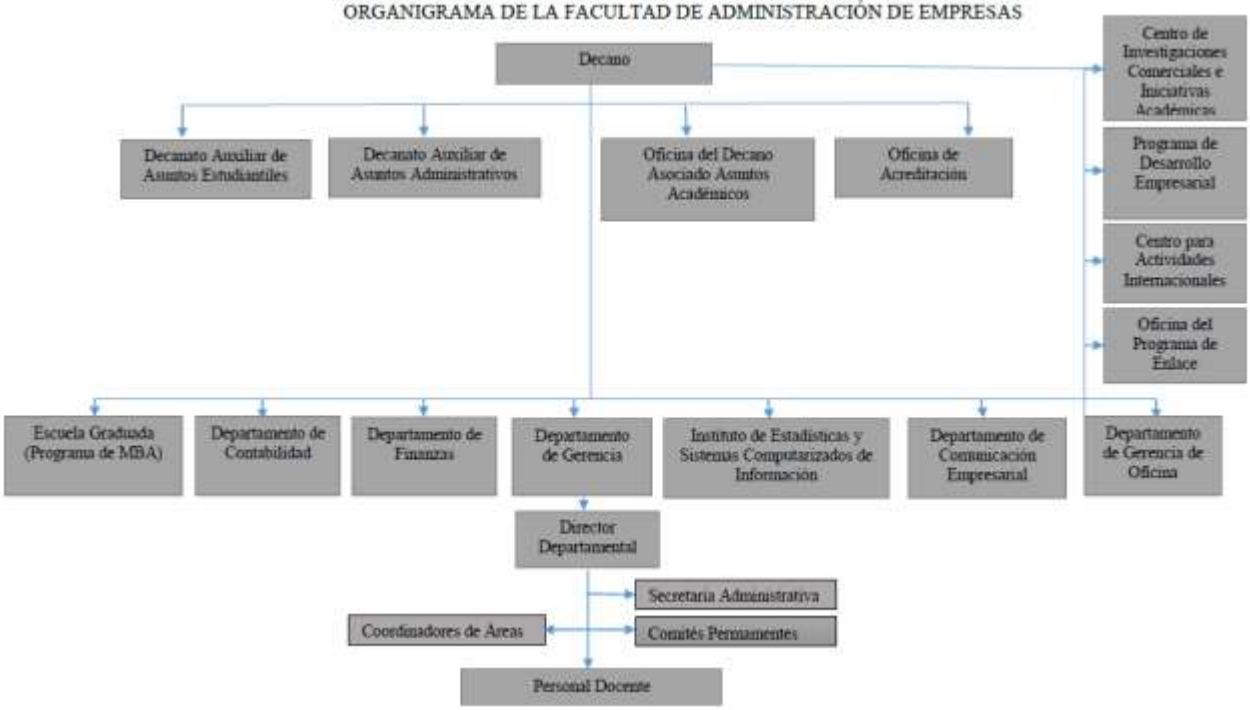
APÉNDICE 4

Organigrama de la

Facultad de Administración de Empresas

y el Departamento de Gerencia

ORGANIGRAMA DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



1

APÉNDICE 5

Sistema de Intervención Temprana

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS
DECANATO DE ESTUDIANTES
DEPARTAMENTO DE CONSEJERÍA PARA EL DESARROLLO ESTUDIANTIL

SISTEMA DE INTERVENCIÓN TEMPRANA

El Sistema de Intervención Temprana permite atender con prontitud situaciones que puedan estar interfiriendo adversamente con el desarrollo académico. Una pronta evaluación de cada caso permitirá identificar las opciones de ayuda más apropiadas para el manejo adecuado de cada situación.
Instrucciones: Anote la información solicitada y pida al estudiante que firme el referido. Luego de escanear el formulario, envíelo por correo electrónico a **rafael.marrero@upr.edu**. Recibirá un acuse de recibo. Gracias por su colaboración.

Datos del estudiante	**Referido por:**
Nombre: _____	Profesor(a): _____
Número de estudiante: _____	Curso: _____
Teléfono de contacto: _____	Decano(a): _____
	Facultad: _____
	Fecha: _____

Razones para el referido: (Marque todas las que apliquen en orden de prioridad, siendo el 1 el más importante.)

ÁREA PERSONAL

__ Cambios en el estado de ánimo
__ Apariencia descuidada
__ Llanto frecuente
__ Irritabilidad
__ Coraje
__ Ansiedad[1]
__ Aislamiento del grupo
__ Falta de motivación

ÁREA ACADÉMICA

__ Tardanzas
__ Ausencias
__ Trabajos no entregados
__ Exámenes no realizados
__ Participación en clase
__ Trabajo en equipo
__ Calificaciones
__ Peticiones excesivas de prórroga

Comentarios: (Aproveche este espacio para anotar cualquier observación o comentario que estime pertinente.)

_____
_____
_____
_____

_____ Firma del (de la) profesor(a)

_____ Firma del (de la) estudiante

ESTA INFORMACIÓN ES PRIVADA Y DEBE SER MANEJADA DE MANERA CONFIDENCIAL.

[1] Dificultad para identificar y manejar posibilidades y opciones.

APÉNDICE 6

PRESUPUESTO DEL DEPARTAMENTO DE GERENCIA

UPR - Available Funds Report
Fund Low : '20110' , Fund High : '20110' , Dept Low : '195' , Dept High : '195' , SubDept Low : '000' , SubDept High : '000' , Object Low : '5100' , Object High : '7600' , Function Low : '110' , Function High : '110' , Project Low : '000000000000' , Project High : '000000000000' , Fiscal Year Low : '16' , Fiscal Year High : '16' , Encumbrance Type : 'ALL' , Budget : 'UPR BUDGET' , Period : 'ADJ-16' , AmtTyp : 'Year To Date Extended' , Account Level : 'DETAIL'
02-NOV-2016 10.55.27 AM

Summary Flag	Account	PROJECT	OBJECT CODE	Budget
N	20110.195.000.5101.110.000000000000.16	000000000000 - No Project	5101 - Sueldos Pers No Docente-Nombr Tarea Completa	$0.00
N	20110.195.000.510X.110.000000000000.16	000000000000 - No Project	510X - Sueldos-Personal No Docente	$22,133.86
N	20110.195.000.5135.110.000000000000.16	000000000000 - No Project	5135 - Compensac Adicionales-Personal No Docente	$0.00
N	20110.195.000.513X.110.000000000000.16	000000000000 - No Project	513X - Compensación-Personal No Docente	$2,814.28
N	20110.195.000.5148.110.000000000000.16	000000000000 - No Project	5148 - Bono No Recurrente-Personal Docente y en Confianza de la UPR	$0.00
N	20110.195.000.514X.110.000000000000.16	000000000000 - No Project	514X - Bonificación-Personal Docente y No Docente	$4,500.00
N	20110.195.000.5151.110.000000000000.16	000000000000 - No Project	5151 - Horas Extras	$0.00
N	20110.195.000.5153.110.000000000000.16	000000000000 - No Project	5153 - Bono Especial HEEND	$0.00
N	20110.195.000.515X.110.000000000000.16	000000000000 - No Project	515X - Bonificación y Ajustes-Personal No Docente	$1,965.00
N	20110.195.000.5164.110.000000000000.16	000000000000 - No Project	5164 - Bono de Navidad	$0.00
N	20110.195.000.5167.110.000000000000.16	000000000000 - No Project	5167 - Licencias Acumuladas Ordinarias y por Enfermedad	$0.00
N	20110.195.000.516X.110.000000000000.16	000000000000 - No Project	516X - Otros Pagos-Personal Docente y No Docente	$54,085.95
N	20110.195.000.520X.110.000000000000.16	000000000000 - No Project	520X - Aportaciones Patronales-Federales y Estatales	$148,933.66
N	20110.195.000.5221.110.000000000000.16	000000000000 - No Project	5221 - Aportación Patronal Fondo Seguro Social-Federal	$0.00
N	20110.195.000.5222.110.000000000000.16	000000000000 - No Project	5222 - Aportación Patronal Fondo Medicare-Federal	$0.00
N	20110.195.000.5245.110.000000000000.16	000000000000 - No Project	5245 - Aport Seguro Acc del Trabajo e Incapacidad-Estatal	$0.00
N	20110.195.000.5261.110.000000000000.16	000000000000 - No Project	5261 - Aport Patronal Sist de Retiro de Empleados UPR	$0.00
N	20110.195.000.5263.110.000000000000.16	000000000000 - No Project	5263 - Aportación Patronal al Seguro Médico de Empleados	$0.00
N	20110.195.000.5264.110.000000000000.16	000000000000 - No Project	5264 - Aportación Patronal al Seguro de cubierta de Farmacia de Empleados	$0.00
N	20110.195.000.526X.110.000000000000.16	000000000000 - No Project	526X - Otros Aportaciones Patronales	$198,884.36