



Senado Académico  
Secretaría

# Certificación Núm. 37

## Año Académico 2021-2022

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

En la reunión ordinaria a distancia celebrada de forma asincrónica a partir del 18 de octubre, y culminada de forma sincrónica el 21 de octubre de 2021, se acordó por unanimidad:

- Aprobar la **Propuesta para la Creación de la Concentración Menor de Gerencia de Recursos Humanos Completamente en Línea**, del Departamento de Gerencia, 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 veintidós días del mes de octubre del año dos mil veintiuno.

Dr.<sup>a</sup>. Claribel Cabán Sosa  
Secretaria del Senado

yrs

Certifico correcto:

Dr. Luis A. Ferrao Delgado  
Rector

Anejo



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

**Propuesta Para la Creación de la  
Concentración Menor de  
Gerencia de Recursos Humanos Completamente en Línea**

Aprobado por el Comité de Currículo de Departamento

23 de febrero de 2021

Aprobado por el Departamento de Gerencia

25 de febrero de 2021

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

1 de marzo de 2021

Aprobado por la Facultad de Administración de Empresas

8 de marzo de 2021

Aprobado por el Comité de Asuntos Académicos

5 de octubre de 2021

Aprobado por el Senado Académico

21 de octubre de 2021

(Certificación Núm. 37, Año Académico 2021-2022, del Senado Académico)

## Resumen Ejecutivo:

El presente documento es una propuesta para el establecimiento de la Concentración Menor en Gerencia de Recursos Humanos Completamente en Línea (en adelante referida como i-REHU) del Bachillerato de Administración de Empresas (BAE) con concentración en Gerencia de Recursos Humanos que ofrece el Departamento de Gerencia de la Facultad de Administración de Empresas (FAE) de la Universidad de Puerto Rico, Recinto Piedras (UPRRP). La i-REHU se ofrecerá principalmente en español, aunque requerirá que el estudiante tenga competencias en el idioma inglés básico. La misma no requerirá presupuesto adicional, ya que estará compuesta de cursos que son requisitos de la concentración mayor de Gerencia de Recursos Humanos que se ofrece desde 1970. La iniciativa responde a actualidades y tendencias significativas en la oferta y demanda de programas en administración de empresas, de programas en línea, a las metas institucionales, a las normativas de la AACSB, agencia acreditadora que nos acredita, y a las políticas institucionales que requieren revisiones periódicas de la oferta de los programas académicos. La i-REHU es una concentración menor disponible para estudiantes subgraduados del sistema UPR y **profesionales interesados en el área**. Esta concentración menor completamente en línea cumple tres objetivos estratégicos: (1) reafirmar el compromiso institucional de ampliar el alcance y accesibilidad de su oferta, (2) ofrecer un programa de la más alta calidad y relevancia en la disciplina según los postulados de visión y misión de la UPR y las agencias acreditadoras profesionales (3) diversificar la oferta académica para atraer al estudiante que está en busca de alternativas que le permitan estudiar a las horas y días de su preferencia y a su propio ritmo en programas profesionales de gran demanda en el mercado de trabajo. El requerimiento académico-administrativo principal para su ejecución es la adopción de un formato completamente en línea de 4 cursos que se pueden ofrecer actualmente de forma presencial, híbrido o en línea, ya que están oficialmente registrados en las tres modalidades. La infraestructura tecnológica de educación a distancia de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras (incluyendo el sistema de gestión de aprendizaje *Moodle*) y otras entidades de la UPRRP facilitará las condiciones logísticas y operacionales en-línea y virtuales necesarias para ofrecer una experiencia académica de excelencia en esta modalidad. Sería una oferta adicional en-línea dentro de la FAE, ya que recientemente se aprobó el i-MBA. Esta propuesta representa un paso importante en el compromiso de la FAE de ser una escuela de negocios vanguardista, adoptando iniciativas de excelencia. Simultáneamente, el i-REHU servirá de apoyo a la oferta vigente del Departamento de Gerencia, dado que los contenidos desarrollados para los cursos y la infraestructura tecnológica necesaria para su oferta podrán utilizarse para complementar los cursos ofrecidos en la concentración mayor de Gerencia de Recursos Humanos adscrita al mismo Departamento. Por último, la propuesta cumple con los principios de la Certificación Núm. 44, Año Académico 2019-2020, Junta de Gobierno, Universidad de Puerto Rico Política de Segundos Bachilleratos, Segundas Concentraciones o

Especialidad, Concentraciones Menores y Certificaciones Profesionales en la UPR y está alineada con los principios de la Certificación 73 del 2006 – 2007 Junta de Gobierno de la UPR (política Institucional de Educación a Distancia), la Guía para la Preparación de Propuestas para la Oferta de Programas Académicos Existentes Mediante Métodos No Convencionales de la UPR, la Certificación 125 de 2014-2015 del Senado Académico de la UPRRP (Política de Educación a Distancia), y la Certificación 49 de 2015-2016 del Senado Académico de la UPRRP (Normas y Guías para la Implantación de la Política de Educación a Distancia ).

## Tabla de Contenido

<b>Resumen Ejecutivo</b> .....	2
Introducción .....	7
A. Nombre del programa y grado académico a otorgarse.....	7
B. Propósitos de su ofrecimiento mediante el método propuesto.....	8
C. Audiencia a quién va dirigido el ofrecimiento, número estimado de cohortes y de estudiantes a atenderse por cohorte .....	9
D. Descripción de la modalidad o formato a utilizarse .....	10
E. Fecha de inicio proyectada y duración del ofrecimiento .....	10
<b>Justificación</b> .....	10
A. Relación de lo que se propone con la misión y planificación del sistema y la unidad institucional .....	10
Tabla 1: Correlación de la misión de Gerencia, la misión de Administración de Empresas, del Recinto de Rio Piedras y de la UPR.....	11
B. Evidencia de las necesidades y oportunidades que se atienden mediante lo que se propone.....	12
C. Análisis y justificación de la idoneidad de la selección de modalidad o formato .....	15
<b>Programa académico a ofrecerse</b> .....	15
A. Descripción, según aprobados y autorizados para el ofrecimiento.....	16
<b>Desglose de los componentes curriculares (código, nombre y número de créditos de los cursos)</b> .....	18
Tabla 2: Lista de cursos requeridos para la concentración menor de Gerencia en Recursos Humanos completamente en línea.....	18
<b>Secuencia curricular</b> .....	19
Tabla 3: Secuencia curricular .....	19
Tabla 4: Alineamiento de los objetivos y el perfil del egresado con los cursos de la concentración menor en Gerencia de Recursos Humanos .....	20
<b>Metodologías educativas</b> .....	23
<b>Plan de avalúo del aprendizaje estudiantil</b> .....	24
<b>Requisitos de admisión, matrícula y graduación</b> .....	25
A. Admisión, matrícula y graduación .....	25
B. Requisitos de graduación .....	25
C. Tiempo máximo para completar el grado.....	26
D. Proyección de matrícula consistente con lo informado .....	26
E. Análisis y justificación de la proyección de matrícula en términos del programa regular .....	27

F. En el caso de ofrecimientos durante un periodo determinado o para un numero establecido de cohortes, medidas para proveer acomodo a aquellos estudiantes que no completen los requisitos durante la vigencia del ofrecimiento.....	27
<b>Facultad .....</b>	<b>27</b>
A. Perfil de la facultad .....	27
<b>Operación y administración del ofrecimiento .....</b>	<b>28</b>
A. Perfil de los administradores .....	28
B. Evidencia y análisis de la capacidad y experiencia de los administradores en la gerencia de la modalidad o formato que se propone .....	28
C. Impacto de lo que se propone en la tarea académica y funciones regulares de los administradores .....	30
D. Impacto de lo que se propone en las funciones académicas y administrativas del Departamento, Escuela o Facultad que ofrece el programa, y de la institución.....	30
E. Evidencia y análisis de que lo que se propone no va en menoscabo de la efectividad y excelencia de las funciones administrativas del Departamento, Escuela y la Facultad que ofrecen el programa, ni de la institución .....	30
<b>Recursos de información y de aprendizaje.....</b>	<b>30</b>
A. Relación de los recursos disponibles o por adquirirse para el ofrecimiento .....	30
B. Análisis de la suficiencia e idoneidad de los recursos en contexto con la modalidad o formato que se propone.....	31
C. Cómo se proveerá acceso adecuado a estos recursos a los estudiantes y facultad en contexto con la modalidad o formato que se propone .....	32
<b>Infraestructura para el ofrecimiento modalidad no presencial .....</b>	<b>32</b>
A. Especificaciones y descripción detallada de las tecnologías, plataformas, programados, etc., necesarios y disponibles en la unidad emisora para la oferta y administración del currículo y los servicios a los estudiantes.....	32
B. Descripción detallada y especificaciones requeridas en la(s) sala(s) receptora(s) y los requerimientos de tecnología para los estudiantes .....	34
C. Evidencia y análisis de la idoneidad de estos recursos para garantizar un ofrecimiento de igual o mejor calidad que la oferta regular del programa .....	35
<b>Servicios al estudiante .....</b>	<b>37</b>
A. Descripción de los sistemas y servicios de apoyo que estarán disponibles para los estudiantes .....	37
B. Descripción detallada de la forma en que se proveerán los servicios, en contexto con la modalidad o	

formato que se propone, por ejemplo, orientación, asistencia económica, pre matrícula, matrícula, asesoría académica, supervisión de investigación y tesis, etc., según aplique .....	38
C. Cuando aplique, ayudas económicas disponibles para los estudiantes .....	39
D. Evidencia y análisis de que los servicios a los estudiantes serán de igual o mejor calidad que la oferta regular del programa .....	39
<b>Catálogo y divulgación .....</b>	<b>40</b>
<b>Presupuesto .....</b>	<b>40</b>
A. Costos directos e indirectos del ofrecimiento desglosados por sesión según se presenta la secuencia curricular y costos totales .....	40
B. Relación de ingresos (aportación de las instituciones participantes y otras fuentes de ingresos) y gastos ...	41
C. Impacto fiscal de lo que se propone en el Departamento, Escuela o Facultad que ofrece el programa, y en la institución (en fondos y equivalentes en esfuerzos) .....	41
D. Evidencia y análisis que demuestre que se cuenta con los recursos necesarios para el financiamiento, la provisión de los servicios y gastos imprevistos, que garanticen un ofrecimiento de igual o mejor calidad que la oferta regular del programa .....	41
E. Evidencia y análisis que demuestra que el impacto fiscal del ofrecimiento no va en menoscabo de la efectividad y excelencia del programa académico regular, ni de los recursos disponibles en la institución para sus funciones regulares.....	41
<b>Plan de avalúo y evaluación .....</b>	<b>42</b>
A. Evidencia de que existe un plan de avalúo y evaluación en vigor para el programa regular .....	42
B. Aspectos a incorporarse al plan para evaluar el logro de los propósitos específicos de lo que se propone.	42
C. Plan de reclutamiento y desarrollo profesional de la facultad .....	43
<b>Bibliografía.....</b>	<b>44</b>
<b>Anejo 1: Prontuarios actualizados de todos los cursos .....</b>	<b>79</b>
<b>Anejo 2: Credenciales Académicas Profesionales y Experiencia de la Facultad de la Concentración Menor en Gerencia de Recursos Humanos o i-REHU con los Curriculum Vitae .....</b>	<b>107</b>
<b>Anejo 3: Organigrama de la Facultad de Administración de Empresas y el Departamento de Gerencia .....</b>	<b>153</b>
<b>Anejo 4: Lista actualizada de los recursos de información y de aprendizaje que estarán disponibles para el ofrecimiento, con sus referencias completas .....</b>	<b>154</b>
<b>Anejo 5: Copia del texto que se incluirá en el Catálogo y portal electrónico de la unidad.....</b>	<b>163</b>
<b>Anejo 6: Presupuesto del Departamento de Gerencia .....</b>	<b>165</b>
<b>Anejo 7: Plan de Desarrollo de la Facultad.....</b>	<b>170</b>

## **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 mayores: Gerencia de Mercadeo, Gerencia de Recursos Humanos y Gerencia de Operaciones y Suministros. Esta propuesta está dirigida a crear una concentración menor en Gerencia de Recursos Humanos completamente en línea (i-REHU).

### **A. Nombre del programa y grado académico a otorgarse**

Actualmente, la Facultad de Administración de Empresas ofrece el grado de Bachillerato en Administración de Empresas con Concentración mayor en Gerencia de Recursos Humanos en modalidad presencial. Bajo esta



propuesta se crea una *Concentración Menor de Gerencia de Recursos Humanos* que se ofrecerá completamente en línea.

## **B. Propósitos de su ofrecimiento mediante el método propuesto**

El programa propuesto es uno pues tiene menor creditaje y es logísticamente diseñado para ofrecerse completamente en línea, donde el estudiante puede obtener las competencias básicas de la concentración en un semestre o dos sesiones académicas a razón de 9 créditos para estudiantes del Bachillerato en Administración de Empresas (BAE) que tomaron en la médula el curso introductorio de recursos humanos (REHU4405) o 15 créditos para estudiantes de otros bachilleratos. Todos los cursos se ofrecerán en línea.

Adoptar y promover la Educación a Distancia en el Recinto, contribuye al logro de los objetivos institucionales de enseñanza-aprendizaje, investigación, creación, producción intelectual y científica, e internacionalización. La Educación a Distancia contribuye a viabilizar los objetivos prioritarios del Recinto, contenidos en el Plan Estratégico Compromiso 2018-2023 (Certificación Núm. 79, Año Académico 2017-2018, del Senado Académico de:

2.1.1 . Ofrecer certificados profesionales, académicos, cursos cortos, de educación continua y programas académicos a distancia en áreas de mayor impacto para el éxito estudiantil.

2.1.2 . Implantar una estructura a distancia de servicios estudiantiles y docentes que apoyen la creación y oferta de programas a distancia.

2.1.3 . Asegurar la proyección internacional mediante la exitosa implantación de los convenios internacionales de programas académicos del Recinto.

2.2.1 . Incorporara en los programas académicos y los servicios especializados la innovación curricular y tecnológica y las oportunidades para el emprendimiento y colaboración social.

De la misma manera, la Educación a Distancia contribuye a viabilizar la Meta estratégica de la Institución, para “enriquecer la oferta académica con programas académicos pertinentes, diferenciados y competitivos a través de diversas modalidades que respondan a la evolución y los requerimientos de las disciplinas, las profesiones y el mercado laboral, tanto en el país como a nivel global, el reclutamiento de estudiantes y docentes, a la vez que atiende las necesidades de desarrollo profesional continuo del capital humano.” contenida en el Plan Estratégico 2017-2022 de la UPR Meta 1.

Los cursos de la i-REHU presentados en esta propuesta, tienen como objetivo ofrecer una concentración menor de alto calibre que permite impactar a un mayor número de estudiantes para que desarrollen competencias

básicas en esta área funcional de la administración para apoyar el desarrollo sustentable de pequeñas, medianas y grandes empresas. La necesidad de tener más personas con conocimientos en el área de gerencia de recursos humanos aumenta debido a las nuevas tendencias socioeconómicas a nivel local e internacional. En particular, el cambio continuo en los mercados; los desarrollos en las ciencias y la tecnología; el crecimiento dramático de la Internet; el acceso a la información; el trabajo remoto; aumento en la diversidad en la fuerza laboral; el aumento en la competencia local y global; continuo desarrollo de la legislación laboral; el aumento en las demandas legales por parte de empleados y exempleados; el aumento en políticas y prácticas dirigidas a crear un balance entre trabajo y familia; y más reciente, el impacto de la pandemia en los lugares de trabajo; están llevando a una mayor demanda por estos profesionales (Dessler, 2017; Mathis, Jackson & Valentine 201; Mejía, Balkin & Cardy, 2014; SHRM, 2015, 2016; Snell, Morris & Bohlander, 2015; Noe, et. al 2018; Ocasio, 2020; Tellado, 2020; U.S. D.O.L., 2020).

### **C. Audiencia a quien va dirigido el ofrecimiento, número estimado de cohortes y de estudiantes a atenderse por cohorte**

La Educación a Distancia también responde a la creciente demanda de poblaciones que necesitan o prefieren la flexibilidad de esta modalidad de estudios. A nivel de Sistema, la Universidad de Puerto Rico reconoce la necesidad de utilizar la Educación a Distancia en beneficio de diversos grupos a quienes la Universidad sirve o desea servir mejor, tales como: estudiantes no tradicionales, profesionales con interés en la educación continua, estudiantes graduados y estudiantes de otras unidades que interesan matricularse en cursos y programas únicos de alta demanda en el Recinto de Río Piedras que no se ofrecen en la unidad del sistema universitario en que estudian, tal como lo plantea la política institucional de la Universidad de Puerto Rico consignada en la Certificación Núm. 73, Año 2006-2007, de la Junta de Síndicos.

Esta concentración menor en línea en Gerencia de Recursos Humanos va dirigido tanto a estudiantes del Bachillerato en Administración de Empresas, como a estudiantes de otros programas del sistema UPR que cumplan con los requisitos de admisión. La secuencia de cursos se operacionalizará según avancen las cohortes. Es decir, durante el primer semestre que comience el programa de la i-REHU, se ofrecerán secciones en la modalidad completamente en línea aumentando la oferta según se incorporen nuevos cohortes.

#### **D. Descripción de la modalidad o formato a utilizarse**

Todos los cursos del i-REHU se ofrecerán en la modalidad completamente en línea. Todos los cursos que se presentan en esta propuesta de la concentración menor ya existen y están registrados formalmente para ofrecerse bajo la modalidad en línea.

El ofrecimiento estará administrado por el Departamento de Gerencia de la Facultad de Administración de Empresas del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico utilizando el sistema de gestión de aprendizaje Moodle y el apoyo tecnológico y administrativo de la unidad de educación a distancia adscrita al Decanato de Asuntos Académicos de la UPRRP y la División de Educación Continua y Estudios Profesionales (DECEP).

#### **E. Fecha de inicio proyectada y duración del ofrecimiento**

Se proyecta comenzar la primera cohorte del programa para el segundo semestre del año académico 2021-22, sujeto a la fecha aprobación del ofrecimiento. La concentración menor en Gerencia de Recursos Humanos en Línea estará compuesta por nueve (9) créditos para estudiantes del programa de Bachillerato en Administración de Empresas que hayan aprobado el curso básico en Recursos Humanos (REHU4405) como parte de la médula del BBA. En este caso la concentración menor está diseñada para que luego de tomar el curso básico en la médula, el estudiante pueda hacer la concentración menor en línea en un semestre. Aquellos estudiantes de otros programas o del BBA que no cuenten con el curso básico de la concentración, tendrán que tomar doce (12) créditos. Por lo tanto, a los estudiantes de otros programas les tomará dos sesiones académicas completar la concentración menor en línea, ya que el curso medular se ofrece en el verano y durante los semestres regulares. Esto será posible ya que la concentración menor se nutre de cursos de una concentración mayor que se ofrecen continuamente.

### **Justificación**

#### **A. Relación de lo que se propone con la misión y planificación del sistema y unidad institucional**

La Concentración Menor en Gerencia de Recursos Humanos en Línea 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 Compromiso 2018- 2023 de UPRRP y en el Plan Estratégico 2017-2022 de la Universidad de Puerto Rico.

**Tabla 1:**  
**Correlación de la Misión del Departamento de Gerencia, la Misión de la Facultad de Administración de Empresas, la Misión del Recinto de Río Piedras y la Misión de la UPR**

Misión de la UPR	Misión del Recinto	Misión de la Facultad	Misión del Departamento
<p>En el cumplimiento de su misión como centro de educación superior, la Universidad ofrece oportunidades y acceso a programas de estudios para el logro de una preparación intelectual, profesional y cultural de alta calidad. Aspira a desarrollar una ciudadanía responsable, respondiendo a los retos de pertinencia y demanda de sus ofrecimientos, así como a la suficiencia y eficiencia de sus recursos, de manera que el éxito estudiantil se traduzca en un verdadero desarrollo sostenido en el país. En la antesala de la tercera década del siglo XXI, la Universidad está llamada a un quehacer innovador y transformador de sus fortalezas, para responder a las exigencias de la educación superior a nivel mundial.</p>	<p>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 investigación, la creación, la enseñanza y el servicio.</p>	<p>Desarrollar líderes profesionales y académicos, mediante una educación de excelencia e iniciativas de investigación que les prepare para servir en el contexto empresarial.</p>	<p>Desarrollar profesionales con valores éticos, destrezas y competencias en las áreas gerenciales y empresariales mediante experiencias de enseñanza-aprendizaje, investigación y aplicación práctica. Nuestras acciones y decisiones estarán fundamentadas en las siguientes creencias: respeto mutuo, trabajo en equipo, libertad intelectual, excelencia en nuestro trabajo, integridad profesional, innovación y vanguardismo y respeto a la diversidad de opiniones.</p>

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 2.1** El Recinto desarrollará una oferta académica y profesional a distancia, de la más alta calidad, que responda a las necesidades, oportunidades y tendencias educativas en Puerto Rico, el Caribe, Latinoamérica y las comunidades hispanas de Estados Unidos y a nivel internacional.

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

**Meta 3.1** – El Recinto de Río 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.

Correlación de las Metas del Programa con las  
Metas de Plan Estratégico 2017-2022 de la Universidad de Puerto Rico

El programa propuesto cumple con las siguientes metas del Plan Estratégico 2017-2022 de la Universidad de Puerto Rico.

Ambiente Educativo:

Meta 1 - Enriquecer la oferta académica con programas académicos pertinentes, diferenciados y competitivos a través de diversas modalidades que respondan a la evolución y los requerimientos de las disciplinas, las profesiones y el mercado laboral, tanto en el país como a nivel global, el reclutamiento de estudiantes y docentes, mientras atienden las necesidades de desarrollo profesional continuo del capital humano.

Meta 2 - Atraer una población estudiantil diversa y retenerla mediante una experiencia universitaria innovadora, que facilite su transición a los estudios graduados, la inserción en el mercado laboral y la gestión empresarial.

Meta 3 - Promover la UPR como opción competitiva de aprendizaje y proyección global, para estudiantes, facultad, investigadores, la diáspora puertorriqueña y el contexto internacional.

Cultura Tecnológica:

Meta 1 - Desarrollar y ofrecer programas académicos, subgraduados, graduados y profesionales a distancia, que atiendan las necesidades y oportunidades educativas en Puerto Rico y a nivel internacional.

Meta 2 - Establecer un plan institucional de tecnologías de información y comunicación (TIC) que articule a nivel sistémico la infraestructura tecnológica, los servicios en línea, las redes de apoyo y la capacitación de sus usuarios.

Meta 3 - Fortalecer los procesos de avalúo de los programas y del aprendizaje estudiantil para apoyar su mejoramiento sostenido, mediante la integración de sistemas y tecnologías complementarias y la articulación entre los niveles de programas, subgraduados y graduados, de las unidades académicas y el sistema UPR.

Gestión Sostenible

Meta 3 - Optimizar las operaciones de la universidad en respuesta a los cambios fiscales y ajustes presupuestarios mediante las mejores prácticas académicas, administrativas, tecnológicas y de reingeniería de procesos.

#### **B. Evidencia de las necesidades y oportunidades que se atienden mediante lo que se propone:**

La acreditación profesional de la Facultad de Administración de empresas propició una revisión completa del bachillerato de Administración de Empresas con concentración mayor de Gerencia de Recursos Humanos. La misma se actualizó en el 2009 con el fin de que estuviera a la par con la realidad económica de Puerto Rico y del mundo. La revisión curricular más reciente se aprobó en septiembre de 2019. Esta revisión atendió la necesidad de

desarrollar e implantar estrategias de gerencia de recursos humanos innovadoras para ayudar a aumentar la ventaja competitiva de cualquier microempresa, empresa pequeña, mediana o grande en ambientes dinámicos, cambiantes y multiculturales (Dessler, 2017; Mello, 2015; Mansour, 2016; Mathis, Jackson & Valentine 2016; Noe et. al, 2018; Saridakis, Lai & Cooper, 2016; Sheehan et al., 2015; SHRM, 2015, 2016; Tzabbar, Tzafrir & Baruch, 2016). Los nuevos estándares del AACSB de julio de 2020, fomentan un currículo que proyecte agilidad e integración de las tecnologías (AACSB, 2020).

Con la volatilidad en el ambiente que enfrentan las empresas debido a los cambios demográficos, desastres naturales y la más reciente pandemia que enfrentan las empresas micro, pequeñas, medianas y grandes empresas alrededor del mundo, los retos en el manejo de los recursos humanos se han vuelto más complejos no solo por los aspectos de salud y seguridad ocupacional, sino por el aumento dramático y en corto tiempo del trabajo remoto (Ocasio, 2020; Tellado, 2020; U.S. D.O.L., 2020). Ambos aspectos han llevado tanto al estado como a las organizaciones con y sin fines de lucro a revisar sus políticas y procedimientos de forma acelerada ante un escenario que todavía contiene grandes lagunas de cómo aplicar de forma justa y razonable la normativa vigente y la de nueva creación a consecuencia del impacto del COVID 19 (Ocasio, 2020; Tellado, 2020; U.S. D.O.L., 2020).

La concentración menor en línea que se presenta en esta propuesta no solo responde al desarrollo de destrezas técnicas y sociales recomendadas en la literatura de negocios, sino que 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 esta concentración menor en línea 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 supe 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.

El diseño de la concentración menor en Gerencia de Recursos Humanos en Línea que se presenta atiende aspectos gerenciales, administrativos y organizacionales claves. Además, prepara al egresado para desempeñarse con éxito en un ambiente empresarial y de trabajo que se distingue por:

1. Necesidad de innovación
2. Aumento en la competencia y globalización de la economía
3. Flexibilidad en repuestas a los cambios en la economía
4. Demandas legales
5. Fuerza laboral diversa
6. Cambios tecnológicos continuos

Además de revisar libros de textos, artículos académicos, artículos profesionales se revisaron los programas de gerencia de recursos humanos de universidades comparables. Las recomendaciones de dichas referencias fueron validadas 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 concentración menor en gerencia de recursos humanos en línea, los profesionales encuestados señalaron la importancia de que los estudiantes de la concentración obtengan conocimientos al menos en las siguientes áreas de la gerencia de recursos humanos:

1. Legislación y jurisprudencia laboral
2. Compensación (salarios y beneficios)
3. Reclutamiento
4. Adiestramiento y desarrollo

Por otro lado, 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, 2018).

Las estadísticas de empleo y ocupaciones del *U.S. Bureau of Labor Statistics* también reflejaron que se espera un crecimiento de 7% entre 2019 y el 2029, lo cual es un por ciento mayor que todas las ocupaciones (US DOL, 2019). Para mayo de 2019, 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, 2019).

### **C. Análisis y justificación de la idoneidad de la selección de modalidad o formato**

En la era digital, ya no es suficiente aprender sobre estrategias gerenciales para el manejo efectivo de los recursos humanos en escenarios estables en el entorno y procesos de la organización. Mientras las funciones y procesos de las empresas continúen evolucionando, los estudiantes deben estar expuestos a cómo lidiar con estos cambios efectivamente. Los programas académicos deben actualizarse para mantener su relevancia en esta realidad, integrando elementos de la tecnología de información. Posiblemente la manera más efectiva de lograr esta actualización es mediante la utilización de entornos virtuales para ofrecer, complementar las ofertas subgraduadas relacionadas a la administración de empresas en-línea o completamente en línea (se utilizan ambos términos en forma sinónima).

Propiciado por la era digital, uno de los mayores cambios en las últimas dos décadas en la metodología de enseñanza ha sido la propagación de metodologías de enseñanza que suplementan y complementan metodologías tradicionales utilizadas en los programas subgraduados y graduados de administración de empresas. Esta metodología requiere transformar los beneficios de la interacción cara-a-cara a actividades en línea. Presentaciones escritas o en video, material de apoyo, seminarios, proyectos, tareas y pruebas son parte del espectro de actividades que pueden digitalizarse y ponerse a la disposición del estudiante en forma sincrónica y asincrónica con elementos que garanticen la excelencia. Como resultado, al presente, abundan los programas subgraduados en-línea, muchos de ellos acreditados por la prestigiosa agencia acreditadora de escuelas de negocios, el *Association to Advance Collegiate Schools of Business* (AACSB). Efectivamente, la educación-en-línea ha cambiado su rol de uno donde ofrecía una educación alterna a través del "aprendizaje por correspondencia" a la metodología principal de enseñanza en muchas universidades (Gaytan, J. (2007)<sup>1</sup>.

## **Programa Académico a ofrecerse**

---

<sup>1</sup> Visions shaping the future of online education: Understanding its historical evolution, implications, and assumptions. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 10(2), 1-10. 13 Stewart, B., & Khare, A. (2018). Online Business Education: An Economic Perspective. In *On the Line* (pp. 3-20). Springer, Cham. 14 Roe, C. W., Toma, A. G., & Yallapragada, R. R. (2015). Innovation in Business Education: Developing a High-Quality Online MBA. *American Journal of Business Education*, 8(2), 169-176.)



El grado que se ofrecerá es una concentración menor en Gerencia de Recursos Humanos en la modalidad en línea (i-REHU).

#### **A. Descripción según aprobados y autorizados para el ofrecimiento<sup>1</sup>. Misión, metas, objetivos, filosofía, perfil del egresados**

La i-REHU está totalmente vinculada con la misión del Departamento de Gerencia y, a su vez, con la de la Facultad de Administración de Empresas y el 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 menor de gerencia de recursos humanos completamente en línea. La **misión** del Departamento de Gerencia es:

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

Las **metas** de la Concentración Menor en Gerencia de Recursos Humanos en línea son las siguientes:

Meta 1: Desarrollar una conciencia social y de ética que permita analizar situaciones en el contexto del empleo y asistir a las organizaciones en el proceso de toma de decisiones en un marco altamente profesional.

Meta 2: Ampliar y desarrollar conocimientos, competencias, destrezas, actitudes y valores para desempeñarse profesionalmente dentro del contexto de empleo en un ambiente organizacional diverso, altamente complejo, cambiante y regulado.

Meta 3: Fomentar el aprendizaje continuo en el área que les permita adaptarse a las complejidades y los cambios constantes del mundo del trabajo contemporáneo.

Meta 4: Promover el aprendizaje integral e interdisciplinario que les permita ejercer eficazmente sus funciones profesionales, gerenciales y empresariales en contextos locales e internacionales.

Meta 5: Ofrecer una oferta académica y profesional a distancia de la más alta calidad, que responda a las necesidades, oportunidades y tendencias locales e internacionales y que a su vez permita al estudiante estudiar desde cualquier lugar y a su propio ritmo, en las horas y días más convenientes para él o para ella.

Los **objetivos** de la Concentración Menor en Gerencia de Recursos Humanos en Línea incluyen:

1. Expandir los conocimientos especializados de la gerencia de recursos humanos dentro de un marco ético y social.

2. 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.
3. 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.
4. Proveer los conocimientos básicos de la legislación en el ámbito local y federal que regula el campo de la gerencia de los recursos humanos.
5. 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.
6. 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.
7. Integrar el contexto socio-económico, legal, cultural, tecnológico y organizacional que afectan la productividad y el bienestar de los recursos humanos y el talento dentro de las organizaciones.
8. Desarrollar competencias tecnológicas que ayuden en el control del tiempo y el manejo efectivo de la Internet.

La **filosofía** del Departamento se enmarca en que 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 tanto en la modalidad presenciales como en línea.

El **perfil del egresado** de la i-REHU enfatiza la importancia de una conciencia social y ética, así como los conocimientos, las destrezas y las competencias y el liderazgo que capaciten al estudiante para desempeñarse profesionalmente dentro del contexto de empleo en un ambiente organizacional diverso, altamente complejo, tecnológico, cambiante y regulado. Como resultado de su formación en la Gerencia de los Recursos Humanos, nuestro(a) egresado(a) de la concentración menor será capaz de:

1. Demostrar 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, ético y organizacional que afectan la productividad y el bienestar de los recursos humanos.
4. Aplicar la legislación en el ámbito local y federal que regula el campo de la gerencia de los recursos humanos.
5. 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 el logro de la comunicación efectiva, la conducta ética, el manejo de la diversidad y el éxito de los individuos dentro de las organizaciones.
6. Facilitar actividades aplicando estrategias modernas dirigidas a inspirar, motivar e incentivar el comportamiento de los miembros de las organizaciones.
7. Evaluar los contextos socio-económico, legal, cultural, tecnológico y organizacional que afectan la productividad y el bienestar de los recursos humanos y el talento dentro de las organizaciones.
8. Demostrar competencias en tecnologías de información que le permitan desempeñarse de forma eficiente en modalidad presencial o remota.

## Desglose de los componentes curriculares

**Tabla 2**

**Lista de Cursos Requeridos**

**Concentración Menor de Gerencia de Recursos Humanos Completamente en Línea**

<b>Código y Título del Curso</b>	<b>Créditos para estudiantes del BAE</b>	<b>Créditos para estudiantes de otros bachilleratos</b>
ADMI4005- Introducción a la Gerencia y los Negocios- Curso requerido de la médula del BBA y prerrequisito de REHU4405. Será requisito de admisión para estudiantes de otros bachilleratos.		3 créditos
REHU 4405- Gerencia de Recursos Humanos (en línea) Este es el curso básico de la concentración que a su vez es parte de la médula del Bachillerato de Administración de Empresas (BAE), por lo que se deberá tomar dentro del menú de cursos para la concentración menor. Estudiantes de otros programas	3 créditos de no haber tomado el curso como parte de la medula del BBA.	3 créditos

de bachillerato también deberán tomar este curso básico.		
REHU 4407- Sistemas de Compensación (en línea)	3 créditos	3 créditos
REHU 4419- Legislación y Jurisprudencia Laboral (en línea)	3 créditos	3 créditos
REHU 4336- Reclutamiento y Selección (en línea) ó REHU 4437 – Adiestramiento y Desarrollo (en línea)	3 créditos	3 créditos
<b>Total de créditos requeridos para la i-REHU</b>	<b>9 créditos</b> <b>(12 créditos si incluye REHU 4405)</b>	<b>15 créditos</b>

Todos los cursos de la concentración menor propuestos son ofrecidos actualmente por el Departamento de Gerencia de la Facultad de Administración de Empresas y ya están registrados para ofrecerse en la modalidad en línea. Los prontuarios actualizados de todos los cursos de la concentración menor, adaptados a la modalidad en línea, conforme al formato establecido en la Certificación 42 (2019-2020) de la Junta de Gobierno están disponibles en el Anejo 1.

## Secuencia Curricular

**Tabla 3**

### **Secuencia Curricular**

#### **Concentración Menor de Gerencia de Recursos Humanos Completamente en Línea**

<b>Código y Título del Curso</b>	<b>Año de Estudios</b>	<b>Semestre</b>	<b>Pre-requisitos</b>
----------------------------------	------------------------	-----------------	-----------------------

<b>REHU 4405-</b> Gerencia de Recursos Humanos (en línea) Este es el curso básico de la concentración que a su vez es parte de la médula del Bachillerato de Administración de Empresas (BAE), por lo que se deberá tomar dentro del menú de cursos para la concentración menor. Estudiantes de otros programas de bachillerato también deberán tomar este curso básico.	A partir del Segundo Año de Estudios	Segundo Semestre o Verano	ADMI 4005 – introducción a los Negocios y la Gerencia*
<b>REHU 4407-</b> Sistemas de Compensación (en línea)	Tercer o Cuarto Año de Estudios	Primer Semestre, Segundo Semestre o Verano	<b>REHU 4405-</b> Gerencia de Recursos Humanos
<b>REHU 4419-</b> Legislación y Jurisprudencia Laboral (en línea)	Tercer o Cuarto Año de Estudios	Primer Semestre, Segundo Semestre o Verano	<b>REHU 4405-</b> Gerencia de Recursos Humanos
<b>REHU 4336-</b> Reclutamiento y Selección (en línea) ó <b>REHU 4437 –</b> Adiestramiento y Desarrollo (en línea)	Cuarto Año de Estudios	Primer o Segundo Semestre	<b>REHU 4405-</b> Gerencia de Recursos Humanos

\*Para se admitido en la concentración menor los estudiantes deben tener aprobado este curso de ADMI4005- Introducción a la Gerencia y los Negocios.

**Tabla 4**

**Alineamiento de los Objetivos y el Perfil del Egresado con los Cursos de la Concentración Menor en Gerencia de Recursos Humanos o i-REHU.**

Objetivos del Ofrecimiento	Perfil del Egresado	Curso(s)	
		Código	Título
1. Expandir los conocimientos especializados de la gerencia de recursos	1. Demostrar los conocimientos especializados en la gerencia de recursos	* Todos los cursos del i-REHU	* Los nombres de todos los cursos se encuentran en la secuencia curricular de la concentración menor en Gerencia de Recursos Humanos o i-REHU

humanos dentro de un marco ético y social.	humanos y talento dentro de un marco ético y social.		
2. 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.	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.	* Todos los cursos del i-REHU	* Los nombres de todos los cursos se encuentran en la secuencia curricular de la concentración menor en Gerencia de Recursos Humanos o i-REHU
3. 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.	3. Evaluar el contexto socioeconómico, legal, cultural, tecnológico, ético y organizacional que afectan la productividad y el bienestar de los recursos humanos.	* Todos los cursos del i-REHU	* Los nombres de todos los cursos se encuentran en la secuencia curricular de la concentración menor en Gerencia de Recursos Humanos o i-REHU
4. Proveer los conocimientos básicos de la legislación en el ámbito local y federal que regula el campo de la gerencia de los recursos humanos.	4. Aplicar la legislación en el ámbito local y federal que regula el campo de la gerencia de los recursos humanos.	REHU4405 REHU4419	Gerencia de Recursos Humanos Legislación y Jurisprudencia Laboral

<p>5. 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.</p>	<p>5. 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 el logro de la comunicación efectiva, la conducta ética, el manejo de la diversidad y el éxito de los individuos dentro de las organizaciones.</p>	<p>REHU4405 REHU4407 REHU4437</p>	<p>Gerencia de Recursos Humanos Sistemas de Compensación Adiestramiento y Desarrollo</p>
<p>6. 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.</p>	<p>6. Facilitar actividades aplicando estrategias modernas dirigidas a inspirar, motivar e incentivar el comportamiento de los miembros de las organizaciones.</p>	<p>REHU4405 REHU4437</p>	<p>Gerencia de Recursos Humanos Adiestramiento y Desarrollo</p>
<p>7. Integrar el contexto socio-económico, legal, cultural, tecnológico y organizacional que afectan la productividad y el bienestar de los recursos humanos y el talento dentro de las organizaciones.</p>	<p>7. Evaluar los contextos socio-económico, legal, cultural, tecnológico y organizacional que afectan la productividad y el bienestar de los recursos humanos y el talento dentro de las organizaciones.</p>	<p>REHU4405 REHU4407 REHU4419 REHU4436 REHU4437</p>	<p>Gerencia de Recursos Humanos Sistemas de Compensación Legislación y Jurisprudencia Laboral Reclutamiento y Selección Adiestramiento y Desarrollo</p>
<p>8. Desarrollar competencias tecnológicas que ayuden en el control del tiempo y el manejo efectivo de la Internet.</p>	<p>8. Demostrar competencias en tecnologías de información que le permitan desempeñarse de forma eficiente en modalidad presencial o remota.</p>	<p>* Todos los cursos del i-REHU</p>	<p>* Los nombres de todos los cursos se encuentran en la secuencia curricular de la concentración menor en Gerencia de Recursos Humanos o i-REHU</p>

## Metodologías educativas

Para el ofrecimiento de los cursos de la i-REHU se utilizarán 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 asincrónicas
2. Presentaciones (*Flipped*) a través de videoconferencias
3. Discusión a través de chats o foros virtuales
4. Uso de rúbricas para evaluar formativamente el progreso del estudiante en el desarrollo de competencias
5. Encuestas breves (“polls”)
6. Trabajos o ejercicios individuales
7. Trabajos en equipos
8. Estudio y análisis de casos
9. Ejercicios de aplicación práctica
10. Exámenes y pruebas cortas en línea
11. Lectura de capítulos de libros y de artículos
12. Informes orales en línea y escritos
13. Simulaciones
14. Foros virtuales
15. Videos o películas
16. Proyectos de investigación
17. Monografías
18. Portafolio
19. Ensayos
20. Reflexiones críticas
21. Bibliografía anotada
22. Actividades de autoevaluación
23. Conferenciantes invitados
24. Juegos y competencia



## 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. Por su parte, la Facultad de Administración de Empresas cuenta con una Coordinadora de Avalúo Estudiantil que coordina los esfuerzos de avalúo de los programas de Bachillerato, Maestría y Doctorado de nuestra Facultad para fines del proceso de acreditación profesional por parte de la AACSB. El plan contempla el avalúo de competencias comunes al perfil de egresado de la FAE. Es decir, esta etapa del plan de avalúo solo aplica a la médula común para todos los estudiantes del BBA. Posteriormente, se contempla comenzar a incorporar al plan de avalúo cursos claves dentro de cada área de concentración. Entren las competencias que se miden en el plan vigente se encuentran: comunicación oral en español, conocimientos del área, trabajo en equipo, pensamiento crítico y empresarismo.

El Plan de Avalúo del Aprendizaje Estudiantil de la FAE incluye actividades que se llevan a cabo utilizando el curso básico de REHU 4405- Gerencia de los Recursos Humanos de la concentración menor propuesta. Para el ejercicio de avalúo se utiliza un ensayo crítico que los estudiantes someten a través de la plataforma Moodle utilizando como base el tema de la diversidad. Dicho ejercicio es evaluado mediante una rúbrica electrónica, disponible en la plataforma electrónica OLAS. Los estudiantes reciben material de apoyo en línea y deben ver una película previamente asignada y que aborda el tema de la diversidad. Se acordó hacer el mismo ejercicio de avalúo por 4 semestres para después determinar los cambios necesarios. Los detalles del Plan de Avalúo de la FAE se encuentran en <http://fae.uprrp.edu/aol/>.

## **Requisitos de admisión, matrícula y graduación**

### **A. Admisión, Matrícula y Graduación**

Cónsono con la Certificación 44 (2019-2020) de la Junta de Gobierno de la UPR, los estudiantes de la UPRRP pueden ser admitidos si declaran su intención de obtener una concentración menor en o antes de haber aprobado el 50 por ciento de los créditos requeridos en su programa principal de estudios mediante el formulario provisto para ello en la Oficina del Registrador, de manera que complete la misma a la par con los requisitos del Bachillerato en el que se encuentra oficialmente clasificado y dentro del 150 por ciento del tiempo prescrito para completar el Bachillerato en el que está oficialmente clasificado. Además, de no contar con los prerrequisitos, podría ser admitido de forma condicional mientras completa los prerrequisitos.

En el caso de estudiantes de otras unidades dentro del Sistema UPR, deberán solicitar admisión a través de la Oficina del Registrador de la UPRRP por traslado.

En el caso de estudiantes que ya cuentan con un grado universitario el proceso de admisión consiste en solicitar readmisión si son egresados del sistema UPR o transferencia si son de otras instituciones de educación superior, ya que el programa es subgraduado.

Además, como requisito de admisión a la concentración menor los estudiantes deben tener aprobado el curso de ADMI4005- Introducción a la Gerencia y los Negocios.

### **B. Requisitos de Graduación**

La i-REHU requerirá un mínimo de 9 créditos que se reconocerá a la par con los requisitos del Bachillerato de Administración de Empresas y 12 créditos para otros programas de Bachillerato en el que se encuentra oficialmente clasificado el estudiante y dentro del 150 por ciento del tiempo prescrito para completar el Bachillerato en el que está oficialmente clasificado. Ninguno de los cursos de la i-REHU será susceptible de doble conteo para completar la concentración mayor (“major”). Sin embargo, el componente de las electivas libres o dirigidas de la concentración mayor puede ser utilizado para completar la concentración menor. Para otorgar la i-REHU 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 menor y en promedio general.

En el caso de estudiantes de otras unidades dentro del Sistema UPR deberán cumplir con todos los cursos requeridos en la secuencia de la concentración menor, incluyendo los prerrequisitos. Se requerirá un índice académico mínimo de 2.00 en la concentración menor y en promedio general.

En el caso de estudiantes que ya cuentan con un grado deberán cumplir con todos los cursos requeridos en la secuencia de la concentración menor, incluyendo los prerrequisitos. Se requerirá un índice académico mínimo de 2.00 en la concentración menor.

### **C. Tiempo Máximo para completar el grado**

Mediante la Certificación 44 (2019-2020), Política de Segundos Bachilleratos, Segundas Concentraciones o Especialidades, Concentraciones Menores y Certificaciones Profesionales en la Universidad de Puerto Rico (UPR) de la Junta de Gobierno de la UPR se establece que, en el caso de un programa de bachillerato de 4 años, el estudiante tendrá 6 años para completar el grado y la concentración menor; en el caso de un programa de 5 años, el estudiante tendrá 7.5 años para así hacerlo. Se dispone, sin embargo, que en el caso de estudiantes que hayan aprobado más del 50 por ciento de los créditos requeridos en su programa, deberán solicitar autorización del Decano o Decana de Facultad.

En el caso de estudiantes de otras unidades dentro del Sistema UPR, también le aplicará la normativa de la Certificación 44 (2019-2020), Política de Segundos Bachilleratos, Segundas Concentraciones o Especialidades, Concentraciones Menores y Certificaciones Profesionales en la Universidad de Puerto Rico (UPR) de la Junta de Gobierno de la UPR.

En el caso de estudiantes que ya cuentan con un grado, también le aplicará la normativa de la Certificación 44 (2019-2020), Política de Segundos Bachilleratos, Segundas Concentraciones o Especialidades, Concentraciones Menores y Certificaciones Profesionales en la Universidad de Puerto Rico (UPR) de la Junta de Gobierno de la UPR.

### **D. Proyección de matrícula consistente con lo informado**

La matrícula regular de la Facultad de Administración de Empresas tiene un promedio de 2,300 estudiantes durante los últimos cinco años. La concentración de Gerencia de Recursos Humanos cuenta con una matrícula promedio de 150 estudiantes o más por año académico, ya que hay muchos estudiantes de la Facultad y de otras facultades en dicho programa como segunda concentración. Se proyecta el mismo promedio de matrícula para los próximos cinco años.

### **E. Análisis y justificación de la proyección de matrícula en términos del comportamiento del programa regular, los indicadores de necesidad del ofrecimiento en la modalidad o formato propuesto, y las características de la audiencia a impactarse.**

Esperamos que la i-REHU exhiba un comportamiento similar a la concentración mayor en Gerencia de Recursos Humanos del Departamento de Gerencia que se caracterizan por ser exitosa atrayendo a estudiantes de la FAE y del Recinto como opciones de segunda concentración.

En función de esta premisa y tomando en cuenta la reducción en solicitudes de admisiones a instituciones post secundarias, proyectamos conservadoramente que para los primeros cinco años del programa aceptar cada año académico en promedio entre 25 a 30 estudiantes del sistema UPR.

**F. En el caso de ofrecimientos durante un período determinado o para un número establecido de cohortes, medidas para proveer acomodo a aquellos estudiantes que no completen los requisitos durante la vigencia del ofrecimiento**

Aquellos estudiantes que no completen los requisitos durante la vigencia del ofrecimiento, podrán optar por tomar cursos en línea del sistema que sean equivalentes a los cursos de la i-REHU.

## **Facultad**

### **A. Perfil de la facultad**

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 a tiempo completo que ofrecen cursos de la concentración de gerencia de recursos humanos cuentan con un grado doctoral o equivalente y cuentan con al menos una certificación para ofrecer cursos a distancia.<sup>2</sup> Las credenciales académicas profesionales y experiencia de la Facultad del i-REHU están en el Anejo 2. Los profesores son:
  1. Dra. Gisela Álvarez – Certificada por DECEP
  2. Dra. Arleen Hernández – Certificada CEA y DECEP
  3. Dr. Javier Pagan -Certificado por la DECEP
  4. Dr. Rafael Pérez- Certificado por el CEA y la DECEP
  5. Dr. Ángel Rivera – Certificado por la DECEP
  6. Dra. Beatriz Rivera – Certificada por la DECEP LRN, AACSB y QM
- Dentro de la facultad también se incluye al Lcdo. Jorge Capó Matos, LL.M., profesor a tiempo parcial de la concentración de REHU que dentro de su disciplina cuenta con un grado equivalente a un doctorado y también ostenta la certificación para ofrecer cursos a distancia de la DECEP.
- 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.

---

<sup>2</sup> Evidencia disponible en la siguiente página: <https://enlinea.uprrp.edu/docentes/certificados/>

- Consistente con la misión de la FAE, el profesorado ha contribuido a promover la gestión empresarial a través de la concentración de gerencia de recursos humanos con la integración del tema de emprendimiento en los cursos.
- La contribución intelectual y académica de los profesores se ha reflejado en publicaciones en diversas revistas reconocidas a nivel local e internacional, periódicos y libros.
- Los profesores de la concentración también participan en distintas organizaciones.

## **Operación y administración del ofrecimiento**

### **A. Perfil de los administradores**

En el Anejo 3 presenta un organigrama de la Facultad de Administración de Empresas y el Departamento de Gerencia, que estará a cargo del programa.

### **B. Evidencia y análisis de la capacidad y experiencia de los administradores en la gerencia de la modalidad o formato que se propone**

Según se establece en la Certificación 125 2014-2015 del Senado Académico, la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, reconoce que la educación en línea tiene el potencial de enriquecer las experiencias académicas y de ampliar el acceso a la educación de todos los estudiantes, presentes y futuros, con o sin restricciones geográficas, sociales, económicas, de horario, o físicas que les impiden o dificultan estudiar de otra forma.

Para el éxito de la gestión de la educación es línea, es necesario que los profesores y estudiantes participantes, así como el personal a cargo, sientan un respaldo completo y cuenten con el compromiso y apoyo de la Institución. Por lo tanto, la política de Educación a Distancia de la UPRRP establece que la educación a distancia tiene el objetivo de (1) fomentar y guiar el desarrollo de ofrecimientos académicos a distancia, (2) facilitar y apoyar el desarrollo e implantación de los ofrecimientos a distancia, y (3) velar por la calidad de la oferta académica a distancia. Para estos fines, se creó la Unidad de Educación en Línea que está adscrita a la División de Educación Continua y Estudios Profesionales (DECEP). La Unidad de Educación en Línea está compuesta por una Directora, dos Diseñadores Instruccionales, un Director de Multimedia y una Diseñadora de Entornos Virtuales (<https://enlinea.uprrp.edu/contacto/>). Esta unidad ofrece apoyo tanto a docentes en la creación y ofrecimiento de cursos en línea y a los estudiantes que toman los mismos. El apoyo se ofrece a través de talleres, webinars, videos, herramientas tecnológicas y otras actividades disponibles 24/7 a través de su portal electrónico: <https://enlinea.uprrp.edu/>.

Además, el Recinto ha adoptado el Sistema de Gestión de Aprendizaje (LMS) de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras (Moodle) para facilitar la logística y operación de los programas en-línea necesarios

para ofrecer una experiencia académica de excelencia en esta modalidad. Este sistema también está apoyado por el portal de servicios de la UPR, el Portal MIUPI, y otras herramientas tecnológicas que facilitan el proceso de enseñanza/aprendizaje en línea tales como, Office 365 y Google Suite.

Por otro lado, la i-REHU es una oferta adicional en-línea dentro de la FAE que estará adscrita al Departamento de Gerencia. También, en la FAE, recientemente se creó y se está implantado el programa de maestría en línea por lo que el iREHU no sería la primera experiencia de la FAE en ofrecer un programa en línea. Además, esta concentración menor en línea servirá de apoyo a la oferta vigente del Departamento de Gerencia, dado que los contenidos desarrollados para los cursos y la infraestructura tecnológica necesaria para su oferta podrán utilizarse para complementar/ suplementar los cursos ofrecidos en la concentración mayor en Gerencia de Recursos Humanos adscrita a dicha unidad. Actualmente, el Departamento de Gerencia ofrece algunos cursos en modalidad híbrida y en línea en dicha concentración mayor, por lo que tanto la Facultad como el Departamento tienen la capacidad y experiencia en la gerencia de la modalidad o formato de cursos que se propone. De hecho, el 100% de los cursos de la concentración mayor de Gerencia de Recursos Humanos están registrados en modalidad, presencial, híbrida y en línea, lo cual facilita el ofrecimiento de la i-REHU.

Por último, la i-REHU propuesta cumple con los principios de las distintas políticas de creación de programas nuevos y programas en modalidad a distancia, tales como: Normas y Guías para la Implantación de la Política de Educación a Distancia en el Recinto de Río Piedras (Cert. Núm. 49, 2015-2016, del Senado Académico); Política de Educación a Distancia Recinto de Río Piedras Universidad de Puerto Rico (Cert. Núm. 125, 2014-2015, del Senado Académico); Política institucional de educación a distancia de la Universidad de Puerto Rico (Certificación Núm. 73, 2006-2007, de la Junta de Gobierno).

### **C. Impacto de lo que se propone en la tarea académica y funciones regulares de los administradores**

Actualmente, el Departamento de Gerencia ofrece cada semestre algunos cursos en modalidad en línea para la concentración mayor en Gerencia de Recursos Humanos, por lo que no se contempla que haya impacto de la i-REHU en la tarea académica y funciones regulares de los administradores.

### **D. Impacto de lo que se propone en las funciones académicas y administrativas del Departamento, Escuela o Facultad que ofrece el programa, y de la institución**

Actualmente, el Departamento de Gerencia ofrece cada semestre algunos cursos en modalidad en línea para la concentración mayor en Gerencia de Recursos Humanos, por lo que no se contempla que haya impacto de la i-REHU en las funciones académicas y administrativas del Departamento, Escuela o Facultad que ofrece el programa, y de la institución.

## **E. Evidencia y análisis de que lo que se propone no va en menoscabo de la efectividad y excelencia de las funciones administrativas del Departamento, Escuela y la Facultad que ofrecen el programa, ni de la institución**

Actualmente, el Departamento de Gerencia ofrece cada semestre algunos cursos en modalidad en línea para la concentración mayor en Gerencia de Recursos Humanos, por lo que el i-REHU no va en menoscabo de la efectividad y excelencia de las funciones administrativas del Departamento, Escuela y la Facultad que ofrecen el programa, ni de la institución. Al contrario, entendemos que el programa propuesto es consistente con los planes estratégicos institucionales y los estándares de las agencias acreditadoras generales y profesionales sobre el diseño y ofrecimiento del currículo, tales como la MSCHE (Estándar III - <https://www.msche.org/standards/>) y el AACSB (Estándar IV- <https://www.aacsb.edu/accreditation/standards/business>).

## **Recursos de información y de aprendizaje**

### **A. Relación de los recursos disponibles o por adquirirse para el ofrecimiento**

La FAE cuenta con una biblioteca especializada en el área de Administración de Empresas que a su vez forma parte del Sistema de Bibliotecas de la UPRRP. Como parte del Sistema de Bibliotecas de la UPRRP, los estudiantes y personal docente de la FAE cuenta con acceso en línea a una gran variedad de bases de datos relevantes al área de la administración de empresas en general y al área particular de gerencia de recursos humanos. Además, la Biblioteca de Administración de Empresas (BAE) apoya la misión de la FAE gestionando y administrando los recursos únicos dentro del Sistema de Bibliotecas que, para el caso de la concentración menor en gerencia de recursos humanos, incluyen variedad de libros y revistas relacionados, en formato en papel y electrónicos. También la BAE publica un blog que incluye reseñas de artículos publicados en la sección de negocios del periódico El Nuevo Día, noticias recientes y bibliografías sobre temas de negocios relevantes a la concentración menor. Por último, para garantizar el fácil acceso a recursos no disponibles en la BAE, el Sistema de Bibliotecas provee el servicio de préstamos interbibliotecarios disponible a través de su portal, <https://www.upr.edu/biblioteca-rrp/>.

### **B. Análisis de la suficiencia e idoneidad de los recursos en contexto con la modalidad o formato que se propone.**

El Sistema de Bibliotecas de la UPRRP<sup>3</sup> provee “ebooks” o libros electrónicos a través de 10 plataformas.<sup>4</sup> La Biblioteca de Administración de Empresas localizada en el edificio Osuna de nuestra facultad ofrece tutoriales para docentes y estudiantes en su canal de Youtube para el aprovechamiento de dichas plataformas y el fácil acceso a los “ebooks” y a bases de datos del área de gerencia de recursos humanos. Los “ebooks” y artículos electrónicos son recomendados por los profesores que dictan los cursos de dicha concentración.

A parte del portal electrónico del Sistema de Bibliotecas, la Biblioteca de Administración de Empresas también cuenta con un blog donde publica evaluaciones de los de recursos de información electrónicos a través de bibliografías preparadas para los estudiantes que inician un trabajo de investigación y no saben identificar recursos. Dichas bibliografías también son publicadas en redes sociales. Las bibliografías preparadas incluyen áreas de gerencia de recursos humanos y campos afines, por ejemplo: adiestramiento, aspectos legales de los negocios, consultoría, fuga de talentos, gerencia estratégica, liderazgo y gerencia, negociación, sistema de retiro y pensiones, teorías de gerencia y ética.

El primer piso de la Biblioteca de Administración de Empresas también cuenta con salones de estudio grupal con acceso a la Internet para 23 personas, las cuales son reservadas en línea a través del blog de la biblioteca, cubículos de estudio individual con acceso a la Internet con una capacidad de asiento para 40 personas; salón multiusos con 31 laptops con acceso a la Internet, programados Office y programados estadísticos con licencia de la UPR; televisor plasma, equipo de sonido, micrófonos, DVD, router, video proyector y pantalla con una capacidad de asiento para 30 personas.

El segundo piso de la Biblioteca de Administración de Empresas cuenta con un salón de referencia electrónica con 18 computadoras con Office y sistema de impresión en blanco y a color; 20 computadoras en el laboratorio Bloomberg y mesas de estudio con acceso a la Internet para 45 personas.

La unidad cuenta con 2 bibliotecarias docentes, una de ellas con PhD; un bibliotecario auxiliar permanente; dos bibliotecarias auxiliares por contrato y ocho estudiantes a jornal asignados por el Sistema de Bibliotecas con una partida presupuestaria de 129 horas semanales. La biblioteca ofrece 59.5 horas semanales de servicio de lunes a sábados de forma presencial y remota. El horario regular de las facilidades físicas es: lunes a jueves de 7:30am a 6:00pm- 10.5 horas diarias; viernes de 7:30am a 4:30pm – 9 horas y sábados de 9:00am a 5:30pm – 8.5 horas.

---

<sup>3</sup> Los enlaces a la Biblioteca de Administración de Empresas es el siguiente: <https://www.upr.edu/biblioteca-rrp/>; <https://baeuprrp.com/>.

<sup>4</sup> Las plataformas para conseguir o recomendar libros electrónicos se encuentran en el siguiente enlace: <https://uprrp.libguides.com/az.php>; [https://www.youtube.com/channel/UCAuw0k3SmqTj4S\\_EflPsvFg](https://www.youtube.com/channel/UCAuw0k3SmqTj4S_EflPsvFg).



### **C. Cómo se proveerá acceso adecuado a estos recursos a los estudiantes y facultad en contexto con la modalidad o formato que se propone**

El personal docente y los estudiantes admitidos al Recinto cuentan con acceso remoto 24/7 a las bases de datos en línea suscritas por el Sistema de Biblioteca. Por otro lado, para mantener actualizada la colección de libros impresos y electrónicos, cada año académico el Sistema de Bibliotecas asigna a la BAE una partida para adquirir nuevos recursos priorizando en los últimos años las colecciones electrónicas. Como parte del proceso de decisión de los recursos a adquirir, la BAE consulta a los profesores adscritos a la FAE a fin de gestionar los recursos de apoyo utilizados en los cursos. Sistema de Bibliotecas provee “ebooks” a través de 10 plataformas en el área de recursos humanos y otras áreas de administración de empresas. La biblioteca cuenta con tutoriales en su canal de Youtube para evaluar las plataformas “ebooks”, entre otros recursos. También la BAE ofrece el servicio de consultas en línea mediante el correo electrónico.

## **Infraestructura para el ofrecimiento en modalidad no presencial**

### **A. Especificaciones y descripción detallada de las tecnologías, plataformas, programados, etc., necesarios y disponibles en la unidad emisora para la oferta y administración del currículo y los servicios a los estudiantes**

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico cuenta con varias tecnologías, plataformas y programados dirigidos a apoyar la educación a distancia. La plataforma oficial o el Sistema de Gestión del Aprendizaje (LMS) en la cual se ofrecen los cursos en línea dentro del proyecto de educación a distancia es Moodle 3.8.3 (Build: 20200511), la cual será actualizada a la versión 3.10 en el 2021. Dicha plataforma cuenta con una serie de “plugins” de actividades instalados con el fin de facilitar la educación y aprendizaje a distancia, tales como:

1. Asignaciones
2. Asistencia
3. Big Blue Button
4. Libro
5. Chat
6. Selección
7. Custom certificate
8. Base de Dato
9. Retroalimentación
10. Carpeta
11. Foro

12. Glosario
13. Foro Abierto
14. H5P
15. Paquete de Contenido IMS
16. Etiqueta
17. Clase
18. Herramienta Externa
19. Página
20. Prueba
21. Archivo
22. Programador de Horario
23. Paquete SCORM
24. Encuesta
25. URL
26. Wiki
27. Talleres

Como parte del servicio de apoyo al estudiante y al docente, la Unidad de Educación en Línea provee tutoriales en diferentes aspectos básicos, intermedios y avanzados de la plataforma Moodle. El docente que dicta cursos en línea también cuenta con varios recursos para el diseño y construcción de cursos en línea, tales como:

1. Comité de apoyo al docente
2. Continuidad académica
3. Videoconferencias
4. Webinars
5. Docentes Certificados
6. Documentos
7. Servicios
8. Acciones de cursos
9. Capacitación
10. Repositorios
11. Preguntas frecuentes

Además, el Recinto de Rio Piedras cuenta con otras tecnologías, programados y servicios de apoyo al estudiante y al docente para los cursos en línea o a distancia, tales como:

1. Portal de Servicios MIUPI
2. Portal de Servicios Electrónicos de la UPR
3. Portal de Educación a Distancia
4. Portal del Recinto de Rio Piedras
5. Portal de la Facultad de Administración de Empresas (FAE)
6. Portal del departamento de Gerencia de la FAE
7. Correo electrónico institucional
8. Google Suite
9. Microsoft 365, incluyendo Microsoft Teams
10. Big Blue Button
11. Google Meet
12. Tutoriales
13. Mesa de ayuda

## **B. Descripción detallada y especificaciones requeridas en la(s) sala(s) receptora(s) y los requerimientos de tecnología para los estudiantes**

Los equipos de tecnología necesarios para estudiar en línea en el Recinto de Rio Piedras de la Universidad de Puerto Rico Recinto de Rio Piedras, incluyen:

1. Computadora con conexión a Internet de alta velocidad, con cámara (webcam), bocinas o audífono y micrófono.
2. Cuenta de correo electrónico (e-mail) institucional.
3. Programas que incluyan procesador de palabras, hoja electrónica, presentaciones, navegador de Internet entre otros (ejemplo: Word, PowerPoint, Acrobat Reader, etc.).
4. Los estudiantes matriculados en la Universidad de Puerto Rico se les ofrece Office 365 de forma gratuita. Para poder descargar las aplicaciones debe tener activada su cuenta de correo electrónico institucional.
5. Otros equipos o programas pueden ser requeridos por el profesor.
6. (<https://enlinea.uprrp.edu/estudiantes/>)

## **C. Evidencia y análisis de la idoneidad de estos recursos para garantizar un ofrecimiento de igual o mejor calidad que la oferta regular del programa**

Aunque al principio hubo tropiezos, la excesiva e inusual demanda de servicios como consecuencia de la pandemia ha demostrado que, en circunstancias normales, los recursos con que cuenta la institución son capaces de apoyar una mayor oferta de programas en línea. De hecho, los recursos que se disponen han permitido el aumento de ofrecimientos híbridos y en línea en los programas presenciales, así como el uso de la LMS como herramienta de apoyo tecnológico para el ofrecimiento de cursos presenciales.

En cumplimiento con la Política de Educación a Distancia de la UPRRP, el Departamento de Gerencia registró el 100 % de los prontuarios de los cursos de la concentración de Gerencia de recursos Humanos para que los cursos puedan ofrecerse tanto en la modalidad presencial, híbrida y en línea en función de los recursos tecnológicos y de información disponibles (Anejo 1). También, para aquellos estudiantes que así lo necesiten, la Facultad de Administración de Empresas cuenta con los siguientes laboratorios de computadoras:

- Laboratorio de Contabilidad  
AMO 303  
26 computadoras  
Horario: 8-4:30pm LV  
Técnico: 1
  
- Laboratorio de Comunicación Empresarial  
Osuna 219  
20 computadoras  
Horario: 8-4:30pm LV  
Técnico: 1
  
- Biblioteca de Administración de Empresas (BAE)  
Salón Multimedia  
Osuna, Primer Piso 109  
30 computadoras  
Horario: LV 8:00am-6:00pm  
S 10:00am-5:00pm  
Video proyector,  
Plasma de 42"
  
- Trading Room

Osuna, Segundo Piso 210

20 computadoras de alta capacidad

12 licencias del sistema de manejo de información económica y financiera Bloomberg

Sistema de videoconferencia

Equipo audiovisual

- Sala de referencias

Osuna, Segundo piso

18 computadoras con licencias para todos los programados utilizados en los cursos de la FAE

Horario: LV 8:00am-6:00pm

S 10:00am-5:00pm

- Salón de Conferencias AMO 205

Conexión para computadoras

Horario: LV 7:00am-9:50pm

Video proyector

74 sillas

Pantalla de proyección

Micrófono

- Salón de Conferencias AMO 416

Conexión para computadoras

Horario: LV 7:00am-9:50pm

3 video proyectores

Pantallas de proyección

Micrófono

- Salón de Conferencias O-111

Conexión para computadoras

Horario: LV 7:00am-9:50pm

Video proyector

Pantalla de proyección

Micrófono

Plasma de 42”

El 100% de los salones de los dos edificios de la FAE (Ana María O’Neill y Osuna) cuentan con conexión inalámbrica a la Internet. Además, están presupuestadas como mejoras permanentes las reparaciones del Anfiteatro AMO 403 y una sala de reuniones y conferencias ubicada en el primer piso del Edificio Ana M. O’Neill. Estas facilidades estarán disponibles para realizar transmisiones en vivo de conferencias o clases.

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. 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. Los recursos desarrollados están disponibles en línea y pueden ser utilizados para apoyar la docencia.

## Servicios al Estudiante

### A. Descripción de los sistemas y servicios de apoyo que estarán disponibles para los estudiantes.

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) de forma presencial y remota sobre la vida universitaria, 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 o contactar de forma remota 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 en modalidad presencial y remota.

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

**B. Descripción detallada de la forma en que se proveerán los servicios, en contexto con la modalidad o formato que se propone, por ejemplo, orientación, asistencia económica, pre-matrícula, matrícula, asesoría académica, supervisión de investigación y tesis, etc., según aplique.**

Los servicios de apoyo al estudiante se proveen tanto presencial como de forma remota. Entre las tecnologías que se utilizan para ofrecer el apoyo de forma remota se encuentran:

1. Portal del Decanato de Estudiantes del Recinto de Río Piedras, que incluye la Oficina de Asistencia Económica
2. Portal de la Oficina del Registrador
3. Portal de la Facultad de Administración de Empresas (FAE) y el Decanato Auxiliar de Asuntos Estudiantiles de la FAE.
4. Portal del Departamento de Gerencia de la Facultad de Administración de Empresas
5. Portal de Servicios MIUPI
6. Portal de Servicios Electrónicos de la UPR
7. Portal de Educación a Distancia
8. Correo Electrónico Institucional (@upr.edu)
9. Google Meet
10. Microsoft Teams
11. Mesa de ayuda

**C. Cuando aplique, ayudas económicas disponibles para los estudiantes.**

En el Recinto de Río Piedras, el Programa de Asistencia Económica es la única oficina autorizada para distribuir la ayuda económica asignada a los estudiantes. Este programa tiene como misión: “proveer servicios de calidad para atender las necesidades económicas a través de los programas de: Beca, Estudio y Trabajo, Préstamos

Estudiantiles (Federales), a nivel subgraduado y graduado, a todo estudiante que cumpla con los requisitos correspondientes, de manera que puedan obtener un grado universitario.” El personal de Asistencia Económica trabaja de forma presencial y remota a través del portal y el correo electrónico de la oficina (asistencia-economica.rrp@upr.edu) o el correo electrónico del Oficial de Asistencia Económica asignado al estudiante. El estudiante puede identificar quien es su oficial y el correo electrónico de este a través del portal de dicha unidad.

**D. Evidencia y análisis de que los servicios a los estudiantes serán de igual o mejor calidad que la oferta regular del programa.**

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 tanto de forma presencial como remota. 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.

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 y también atienden a los estudiantes de manera remota por correo electrónico.

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 más de 3,000 organizaciones dentro y fuera de Puerto Rico utilizando la plataforma electrónica Handshake, las Redes Sociales y el correo electrónico institucional. 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.

## **Catálogo y divulgación**

Para dar a conocer el programa propuesto, se utilizará un plan de divulgación similar al utilizado para los demás programas de la FAE (Casa Abierta, ferias de orientación, opúsculos, portal electrónico del Recinto, redes sociales del Recinto y la FAE y visitas a escuelas) y se trabajará junto a la Oficina de Comunicaciones del Recinto para divulgar el programa utilizando comunicados de prensa y otras actividades. En cuanto a la divulgación entre los estudiantes de la FAE y el Recinto, se utilizará el portal, correo institucional, redes sociales y se distribuirán opúsculos y hoja suelta en las diferentes facultades del Recinto. También se colocarán banners en la FAE y el Recinto durante el primer año del nuevo ofrecimiento.

## **Presupuesto**

### **A. Costos directos e indirectos del ofrecimiento desglosados por sesión según se presenta la secuencia curricular y costos totales.**

Se espera admitir aproximadamente 25 a 30 estudiantes en promedio anualmente, lo cual no impactarán significativamente el cupo en los cursos que se programan regularmente para la concentración mayor por lo que no se anticipa la necesidad de crear secciones adicionales para atender estos estudiantes. Se utilizarán los recursos con que ya cuenta la facultad complementados con la contratación de profesores a tiempo parcial cuando sea necesario. La propuesta incluye una secuencia curricular a nivel de concentración con tan solo tres cursos (9 créditos) requeridos, pues uno de los cursos pertenece a la médula del Bachillerato en Administración de Empresas. Bajo la i-REHU no se tendrían que crear secciones adicionales de cursos, sino que estas se ofrecerían al máximo de su cupo.

En el Anejo 6 se incluye la distribución presupuestaria del Departamento de Gerencia para el año 2020-2021 y así como la proyección presupuestaria. Debido a la estabilidad relativa en la demanda de cursos del Departamento, el presupuesto asignado se ha mantenido también relativamente estable.

**B. Relación de ingresos (aportación de las instituciones participantes y otras fuentes de ingresos) y gastos.**

El programa no requiere de recursos adicionales. Como se ha indicado previamente, los cursos que forman parte de la concentración se ofrecen durante los semestres regulares y el verano por lo que no se anticipa un impacto presupuestario debido al nuevo ofrecimiento. Por el contrario, se maximizarán los recursos existentes.

**C. Impacto fiscal de lo que se propone en el Departamento, Escuela o Facultad que ofrece el programa, y en la institución (en fondos y equivalentes en esfuerzos).**

En lo relacionado a la administración de la concentración menor, al insertarse la misma dentro de un Departamento Académico existente y una concentración mayor existente no habrá impacto presupuestario. Los cursos de la i-REHU van a complementar/suplementar la oferta de la concentración mayor. Por el contrario, se espera que la iREHU contribuya positivamente a las finanzas de la universidad

**D. Evidencia y análisis que demuestre que se cuenta con los recursos necesarios para el financiamiento, la provisión de los servicios y gastos imprevistos, que garanticen un ofrecimiento de igual o mejor calidad que la oferta regular del programa.**

Según se desprende en el libramiento de fondos destinados al Departamento de Gerencia presentado en el Anejo 6, la unidad cuenta con los recursos necesarios para el financiamiento, la provisión de los servicios y gastos imprevistos, que garanticen un ofrecimiento de igual o mejor calidad que la oferta regular del programa, ya que ambos programas se complementan.

**E. Evidencia y análisis que muestra que el impacto fiscal del ofrecimiento no va en menoscabo de la efectividad y excelencia del programa académico regular, ni de los recursos disponibles en la institución para sus funciones regulares.**

El impacto fiscal del ofrecimiento de la i-REHU no va en menoscabo de la efectividad y excelencia del programa académico regular, ni de los recursos disponibles en la institución para sus funciones regulares debido a que el mismo complementa la concentración mayor. Además, el currículo tiene que cumplir con los estándares de acreditación del AACSB, lo cual garantiza un alto grado de efectividad y excelencia en los ofrecimientos presenciales y en línea.

## **Plan de Avalúo y Evaluación**

**A. Evidencia de que existe un plan de avalúo y evaluación en vigor para el programa regular**

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 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.

Por su parte, la Facultad de Administración de Empresas cuenta con una Coordinadora de Avalúo Estudiantil que coordina 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. Cada departamento dentro de la FAE debe adherirse al plan de avalúo delineado por la coordinadora. El plan contempla el avalúo de competencias comunes al perfil de egresado de la FAE. Es decir, esta etapa del plan de avalúo solo aplica a la médula común para todos los estudiantes del BBA. Posteriormente, se contempla comenzar a incorporar al plan de avalúo cursos claves dentro de cada área de concentración. Entre las competencias que se miden en el plan vigente se encuentran: comunicación oral en español, conocimientos del área, trabajo en equipo, pensamiento crítico y empresarismo. Los detalles del Plan de Avalúo de la FAE se encuentran en <http://fae.uprrp.edu/aol/>.

#### **B. Aspectos a incorporarse al plan para evaluar el logro de los propósitos específicos de lo que se propone.**

El Departamento de Gerencia desarrolló un instrumento de evaluación o rúbrica para determinar la efectividad de los cursos en línea en la plataforma Moodle. Dicho instrumento se desarrolló utilizando las rúbricas de *Quality Matters* e incorpora los requerimientos delineados en los siguientes documentos:

1. Guía para la creación de cursos en línea y mejores prácticas del facilitador virtual
2. Hoja de auto-cotejo para la creación de cursos en línea y mejores prácticas del facilitador virtual
3. Plantilla para crear presentaciones de cursos en línea
4. Proceso para la evaluación de cursos en línea
5. Tutoriales y *Webinars* sobre educación en línea

También todos los semestres se llevan a cabo las evaluaciones estudiantiles de los cursos para conocer el punto de vista de los estudiantes sobre la efectividad de los ofrecimientos.

### **C. 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.

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 Anejo 7).

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. Todo el personal de la UPR debe completar 10 horas de adiestramiento al año en áreas generales y de la disciplina y 20 horas bianuales en temas relacionados con la ética. Además, a todo profesor que desee ofrecer un curso híbrido o en línea se le requiere tener la Certificación de Construcción de Ambientes Virtuales del Centro de Excelencia Académica o de la Unidad de Educación a Distancia de la División de Educación Continua y Estudios Profesionales (DECEP) para poder dictar dichos cursos.

## 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*. 7<sup>th</sup> 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 (2018). Estadísticas de Empleo y Salarios por Ocupación - Puerto Rico 2018. Recuperado: [https://www.mercadolaboral.pr.gov/Tablas\\_Estadisticas/Ocupaciones/T\\_Empleo\\_Salario\\_Ocupacion.asp](https://www.mercadolaboral.pr.gov/Tablas_Estadisticas/Ocupaciones/T_Empleo_Salario_Ocupacion.asp)
- [x](#)
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. 15th Ed. Boston: Pearson
- Gatewood, R.D., H.S. Feild & M. Barrik (2008). *Human Resource Selection*. 6<sup>th</sup> ed. Australia: Thomson.
- Gaytan, J. (2007). Visions shaping the future of online education: Understanding its historical evolution, implications, and assumptions. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 10(2), 1-10.

- Gómez-Mejía, L.R., D.B. Balkin, R.L. Cardy (2014). *Managing Human Resources*. 5<sup>th</sup> 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. (2016). *Human Resources Management* (15<sup>th</sup> ed.). Stamford, 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* (4<sup>th</sup> 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 & P. Wright (2018) *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage*. 11<sup>th</sup> ed. Chicago: Irwin.
- Ocasio, J. (Abril 11, 2020) ¿Cuáles son sus derechos en el empleo a raíz del COVID-19? Estas licencias serán aplicables a patronos que no hayan cesado operaciones durante la crisis. Noticel. Recuperado: <https://www.noticel.com/economia/ahora/20200411/cuales-son-sus-derechos-en-el-empleo-a-raiz-del-covid-19/>

- Robles, M.M. (2012). Executive perception of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465.
- Roe, C. W., Toma, A. G., & Yallapragada, R. R. (2015). Innovation in Business Education: Developing a High-Quality Online MBA. *American Journal of Business Education*, 8(2), 169-176.
- 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>
- Schwartz, J., Bohdal-Spiegelhoff, U., Gretczko, M., & Sloan, N. (2016). *Global Human Capital Trends 2016*. Deloitte University Press.
- 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>
- Snell, S., Morris, S. & Bohlander, G. (2015). *Managing Human Resources* (17<sup>th</sup> 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](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%2010%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>.
- Springer, Cham. 14 Roe, C. W., Toma, A. G., & Yallapragada, R. R. (2015). Innovation in Business Education: Developing a High-Quality Online MBA. *American Journal of Business Education*, 8(2), 169-176.
- Stanley, T.J. (2001). *The millionaire mind*. Kansas City: Andrews McMeel Publishing.
- Stewart, B., & Khare, A. (2018). Online Business Education: An Economic Perspective. In *On the Line* (pp. 3-20). Springer, Cham.
- 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> .

- Tellado- Domenech, R.N. (Marzo, 2020). El corona virus empuja la adopción del trabajo remoto. El Nuevo Día. Negocios. Recuperado:  
[www.elnuevodia.com/negocios/empresas/nota/elcoronavirusempujalaadopciondeltrabajoremoto-2556408/](http://www.elnuevodia.com/negocios/empresas/nota/elcoronavirusempujalaadopciondeltrabajoremoto-2556408/).
- 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 2019). Occupational Employment Statistics, May 2019 State Occupational Employment and Wage Estimates Puerto Rico. Bureau of Labor Statistics. Retrieved from:  
<https://data.bls.gov/oes/#/occGeo/One%20occupation%20for%20multiple%20geographical%20areas>
- U.S. Department of Labor (May 2019). Occupational Outlook Handbook. Human Resources Specialists. Bureau of Labor Statistics. Retrieved from: <https://www.bls.gov/OOH/business-and-financial/human-resources-specialists.htm> .
- U.S. Department of Labor (Marzo, 2020). Guía sobre la Preparación de Lugares de Trabajo para el Virus COVID 19. OSHA. Retrieved from: <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3992.pdf>
- 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.



## **Anejos**

**Anejo 1:**  
**Prontuarios actualizados de todos los cursos, adaptados a la modalidad,**  
**conforme al formato establecido en la Certificación 42 (2019-2020) de la Junta de Gobierno**

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

**PRONTUARIO**

<b>TÍTULO DEL CURSO</b>	:	Gerencia de Recursos Humanos
<b>CODIFICACIÓN</b>	:	REHU 4405
<b>CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO</b>	:	45 horas / Tres créditos
<b>PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:</b>	:	ADMI 4005 – Introducción a la Gerencia y los Negocios
<b>DESCRIPCIÓN DEL CURSO:</b>		
<p>Introducción a las diversas teorías, estrategias, prácticas, métodos y técnicas relacionadas con la gerencia eficaz de los recursos humanos. Aspectos sociales, éticos y legales son considerados en relación con la toma de decisiones en el campo de recursos humanos, incluyendo el cuerpo normativo existente en Puerto Rico. Reconociendo la importancia del talento humano en el establecimiento, desarrollo y éxito de las organizaciones, se discute su rol estratégico en el emprendimiento como competencia fundamental que impulsa la innovación en el contexto organizacional. El curso puede ser ofrecido en modalidad presencial, híbrida y en línea.</p>		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:</b>		
<p>Al finalizar el curso los estudiantes podrán:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar los aspectos gerenciales que promuevan la productividad y satisfacción en el empleo.</li> <li>2. Evaluar la función de recursos humanos dentro de las organizaciones para identificar debilidades y fortalezas en mercados competitivos.</li> <li>3. Aplicar efectivamente las teorías, métodos y técnicas esenciales de la gerencia de recursos humanos dentro de contextos organizacionales diversos.</li> <li>4. Identificar los aspectos legales, sociales y éticos que rigen el proceso de toma de decisiones responsables en la gerencia de recursos humanos.</li> <li>5. Diseñar programas efectivos de gerencia de recursos humanos que reconozcan la diversidad.</li> <li>6. Identificar la información pertinente para la toma de decisiones en la gerencia de recursos humanos.</li> </ol>		

7. Distinguir entre las necesidades o requerimientos de la gerencia de recursos humanos para empresas grandes y pymes.
8. Integrar las prácticas de recursos humanos que promueven competencias emprendedoras en cualquier empresa.
9. Evaluar cómo las creencias, supuestos, estereotipos, prejuicios y actitudes individuales influyen el contexto dinámico de las organizaciones.
10. Reconoce las debilidades o puntos negativos que existen en la evidencia o argumentos sobre una controversia en Recursos Humanos.

### LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

Dessler, Gary (2017). *Human Resources Management*. 15th Ed. Boston: Pearson

### BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del tiempo
	<b>En línea</b>
Bienvenida y presentación Discusión del prontuario del curso. ¿Qué se entiende por gerencia de recursos humanos? ¿Cuál es la importancia de la gerencia de recursos humanos?	1.5 horas
Introducción 1. Introducción a la gerencia de recursos humanos (GRH) 2. Las leyes y la igualdad de oportunidad en el empleo 3. Gerencia estratégica de Recursos Humanos 4. Los RH y el empresarismo	1.5 horas 4.0 horas 1.5 horas
Reclutamiento y contratación 1. Análisis de puestos 2. Planificación y reclutamiento de personal 3. Pruebas y la selección de empleados 4. Entrevistas a candidatos	3.0 horas 1.5 horas 3.0 horas 2.0 horas
Capacitación y desarrollo	

1. Adiestramiento y desarrollo de empleados en diversos contextos organizacionales. Incluye trabajo en equipo.	
2. Evaluación del desempeño, incluye desempeño del equipo de trabajo	3.0 horas
3. Gerencia de retención y desarrollo de carreras	3.0 horas
<b>Compensación</b>	
1. Planes salariales estratégicos	3.0 horas
2. Retribución por desempeño e incentivos económicos	3.0 horas
3. Beneficios y servicios	3.0 horas
<b>Relaciones laborales en diversos contextos organizacionales</b>	
1. Ética, justicia y equidad en la GRH	
2. Relaciones laborales y negociación colectiva	1.5 horas
3. Seguridad y salud ocupacional	2.5 horas
4. Gerencia global de recursos humanos	2.0 horas
5. Gerencia de recursos humanos en Pymes y corporaciones emprendedoras	1.5 horas
	1.5 horas
Exámenes parciales o pruebas cortas (el último examen parcial y/o examen final será ofrecido en la fecha de exámenes finales determinada por la Oficina del Registrador).	3.0 horas
<b>Total de horas contacto</b>	<b>45 horas</b>
<b>TÉCNICAS INSTRUCCIONALES:</b>	

**En línea**

- Módulos instruccionales interactivos
- Lecturas de artículos profesionales en línea
- Videos instruccionales
- Trabajos en grupo
- Tareas individuales
- Actividades de avalúo
- Actividades prácticas
- Presentaciones orales
- Videoconferencias asincrónicas
- Reuniones sincrónicas

**RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:**

Recurso	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante
Bocinas integradas o externas	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	Estudiante

**TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:**

En línea	
Asistencia y Participación .....	10%
Ejercicios o Proyectos Individuales.....	20%

Ejercicios o Proyectos Grupales .....20%

Solo Pruebas Cortas..... 50%

**Total..... 100%**

### **ACOMODO RAZONABLE**

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

### **INTEGRIDAD ACADÉMICA**

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y En línea deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.

### **NORMATIVA SOBRE DISCRIMEN POR SEXO Y GÉNERO EN MODALIDAD DE VIOLENCIA SEXUAL**

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

## SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

## BIBLIOGRAFÍA

### Libros:

Acevedo Colom, A. (2005). Legislación protectora del trabajo comentada. Octava edición. Ramayo Printing: San Juan.

Acevedo Colom, Al. & Ramos Ruiz, M.C. (2000). Legislación social del trabajo comentada. 1ra Edición. Ramayo Printing: San Juan.

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

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

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

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

Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. Journal of Business Research, 116, 183–187. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>

Cassel, C.M. (2010). Negotiating a Labor Contract: A Management Handbook. 4th ed. BNA: Washington, D.C.

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

Delgado Zayas, R. N (2015). Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho puertorriqueño. Publicaciones Puertorriqueñas Inc.: San Juan, PR.

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

Gómez, L.R., Balkin, D.B. & Cardy, R.L. (2019). Managing Human Resources, 9<sup>th</sup> Ed., Pearson Prentice Hall: New Jersey.



- Hamid, Z., Muzamil, M., & Shah, S. A. (2020). Strategic human resource management. In E. Baykal (Ed.), Handbook of research on positive organizational behavior for improved workplace performance. (pp. 260–275). Business Science Reference/IGI Global. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.4018/978-1-7998-0058-3.ch015>
- Harvard Business Review (2020). HBR's 10 Must Reads on Managing People 2-Volume Collection. Harvard Business Review Press: Boston.
- Harvard Business Review (2017). HBR Guide to Performance Management (HBR Guide Series). Harvard Business Review Press: Boston.
- Heneman, H.G., Judge, T.A. & Kammayer, J.D.(2018). Staffing Organizations. 9<sup>th</sup> edition. McGraw Hill Education: Burr Ridge, Illinois.
- Hernandez-Díaz, A. (2006). Labor Management Relations in Puerto Rico During the Twentieth Century. University Press of Florida: Gainesville, Florida.
- Katz, H.C., Kochan, T.A. and Colvin, A.S. (2017). An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations. 5<sup>th</sup> Ed. ILR Press: New York.
- Lencioni, P.M. (2016). The Ideal Team Player: How to Recognize and Cultivate The Three Essential Virtues. Jossey-Bass: San Francisco, CA.
- Lussier, R. and Hendon, J. (2018). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. 3<sup>rd</sup> edition. Sage Publishing.
- Martocchio, J.J. (2017). Employee Benefits. 6th Ed. Mc Graw Hill: Boston.
- Martocchio, J.J. (2016) Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach. 9th Ed. Pearson: New York.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2016). Human Resource Management. Cengage Learning: Boston, MA.
- Medill, C. (2018). Introduction to Employee Benefits Law: Policy and Practice (American Casebook Series). 5<sup>th</sup> ed. West Academic Publishing: St. Paul, MN
- Mello, J.A. (2018). Strategic Human Resource Management, 5<sup>th</sup> Ed. Cengage: Boston, MA.
- Milkovich, G.T., Newman, J. & Gehart, B. (2019). Compensation with Connect Access. 12<sup>th</sup> ed. Mc Graw Hill Education: New York.
- Muncherjj, Nina, Gopalakrishnan & C., Dhar, Upinder (2009). *Partners in Success: Strategic HR and Entrepreneurship*. Excel Books: New Delhi.

- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. & Wright, P. (2018) Human Resource Management. 11th Edition. McGraw Hill:New York.
- Pfeffer, J. (1994). Competitive Advantage Through People. Harvard Business School Press; Boston.
- Reed, S. M. (2019) PHR and SPHR Professional in Human Resources Certification Complete Study Guide: 2018 Exams. John Wiley & Sons: Indiana.
- Shilling, D. (2019) Complete Guide to HR and the Law. 2019 Ed. Wolters Kluwer: Netherlands
- Torres, L. (2002). Estrategias de Intervención para la inclusión. Universidad de Puerto Rico: San Juan. P.R.
- Torres, L. (2002). Asistencia Tecnológica Derecho de Todos. Universidad de Puerto Rico: San Juan.
- Triana, M. (2017). Managing Diversity in Organizations. 1<sup>st</sup> Ed. Routledge: UK
- Ulrich, D., Younger, J. Brockbank, W. and Ulrich, M. (2012). HR From the Outside In: Six Competencies for the Future of HR. McGraw Hill: Ohio.
- Wapshott, R. & Mallett, O. (2015). *Managing Human Resources in Small and Medium-Sized Enterprises: Entrepreneurship and the Employment Relationship*. Routledge.

**Recursos electrónicos:**

- Ahammad, M. F., Glaister, K. W., & Gomes, E. (2020). Strategic agility and human resource management. Human Resource Management Review, 30(1).  
<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.hrmr.2019.100700>
- Bayo-Moriones, A., Galdon-Sanchez, J. E., & Martinez-de-Morentin, S. (2020). Performance appraisal: Dimensions and determinants. The International Journal of Human Resource Management, 31(15), 1984–2015.  
<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1080/09585192.2018.1500387>
- Cooke, F. L., Dickmann, M., & Parry, E. (2020). Important issues in human resource management: Introduction to the 2020 review issue. The International Journal of Human Resource Management, 31(1), 1–5.  
<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1080/09585192.2020.1691353>
- Kehoe, R. R., & Han, J. H. (2020). An expanded conceptualization of line managers' involvement in human resource management. Journal of Applied Psychology, 105(2), 111–129.  
<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1037/apl0000426>

Lopez-Cabrales, A., & Valle-Cabrera, R. (2020). Sustainable HRM strategies and employment relationships as drivers of the triple bottom line. *Human Resource Management Review*, 30(3). <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.hrmr.2019.100689>

Peccei, R., & Van De Voorde, K. (2019). Human resource management-well-being-performance research revisited: Past, present, and future. *Human Resource Management Journal*, 29(4), 539–563. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1111/1748-8583.12254>

Podgorodnichenko, N., Edgar, F., & McAndrew, I. (2020). The role of HRM in developing sustainable organizations: Contemporary challenges and contradictions. *Human Resource Management Review*, 30(3). <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.hrmr.2019.04.001>

### **Portales electrónicos:**

#### *Generales:*

##### ❖ Bibliotecas:

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

[www.biblioteca.uprrp.edu](http://www.biblioteca.uprrp.edu)

(Bases de datos recomendadas: Proquest, Ebscohost, Biblioteca de Administración de Empresas)

##### ❖ Caltech Technology Transfer and Corporate Partnerships-

<http://innovation.caltech.edu/content/entrepreneurship-resources>

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

#### *Leyes Laborales:*

❖ LexJuris Puerto Rico. Leyes de Puerto Rico, Leyes Laborales, <http://www.lexjuris.com/lexleyes.htm>

❖ FindUSLaw. Federal Employment Laws, <http://finduslaw.com/node>

❖ Oficina de Asuntos Legislativos, <http://www.oslpr.org/spanish>

#### *Asociaciones Profesionales:*

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

❖ Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos, [www.shrm.org](http://www.shrm.org)

❖ Labor Relations Practitioners [www.relacioneslaborales.org](http://www.relacioneslaborales.org)

#### *Agencias Gubernamentales:*

❖ Gobierno de Puerto Rico, <http://www.gobierno.pr/gprportal/inicio>

❖ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de PR, <http://www.dtrh.gobierno.pr/>

❖ Departamento del Trabajo de los EE.UU. (D.O.L.), <http://www.dol.gov/>

❖ Comisión de Igual Oportunidad de Oportunidad en el Empleo (E.E.O.C.), <http://www.eeoc.gov/>

- ❖ Negociado de Estadísticas del Trabajo de los EE.UU. (B.L.S.), <http://www.bls.gov/>

*Revistas arbitradas:*

- ❖ Academy of Management Journal - <http://amj.aom.org/>
- ❖ Academy of Management Review - <http://aom.org/amr/>
- ❖ Harvard Business Review - <http://hbr.org/>
- ❖ Human Resource Management Review- <http://www.journals.elsevier.com/human-resource-management-review/>
- ❖ Journal of Applied Behavioral Science - <http://jab.sagepub.com/>
- ❖ Journal of Applied Business Research - <http://journals.cluteonline.com/index.php/JABR>
- ❖ Journal of Behavioral and Applied Management-<http://www.ibam.com/pubs/jbam/>
- ❖ Journal of Applied Psychology-<http://www.apa.org/pubs/journals/apl/index.aspx>
- ❖ Journal of Personnel Psychology- <http://www.hogrefe.com/periodicals/journal-of-personnel-psychology/>

Dic. 2020

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

**PRONTUARIO**

<b>TÍTULO DEL CURSO</b>	:	Sistemas de Compensación
<b>CODIFICACIÓN</b>	:	REHU 4407
<b>CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO</b>	:	45 horas / Tres créditos
<b>PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:</b>	:	REHU 4405
<b>DESCRIPCIÓN DEL CURSO:</b>		
<p>Introducción al diseño, implantación y administración de un sistema de compensación que sea eficaz. Énfasis en el diagnóstico organizacional en términos de las influencias internas y externas como antesala al diseño y administración de un sistema de compensación. <b>Curso presencial, en línea e híbrido.</b></p>		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:</b>		
<p>Al finalizar el curso los estudiantes podrán:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar los componentes de un modelo de paga dentro de la organización, basado en un sistema de compensación.</li> <li>2. Aplicar los conceptos, principios, términos y técnicas de análisis que componen los sistemas de compensación.</li> <li>3. Desarrollar una perspectiva estratégica sobre la importancia de la compensación para el manejo efectivo del talento en las organizaciones.</li> <li>4. Distinguir cómo la alineación, la diferenciación y el valor añadido pueden ser utilizadas para determinar las estrategias de compensación como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones.</li> <li>5. Aplicar los componentes claves del análisis de puesto y la evaluación de puestos para fines de compensación.</li> <li>6. Aplicar las provisiones de la leyes locales y federales de horas y salarios y anti-discrimen y evaluar el impacto de las mismas en organizaciones grades y pymes.</li> </ol>		

7. Diseñar estructuras de paga, incentivos y beneficios dentro de un marco legal y de responsabilidad social.

**LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL**

Milkovich, G., Gerhart, B. & Newman, J. M. (2019). Compensation. (13<sup>th</sup> Ed.). USA: McGraw-Hill Higher Education. ISBN-13: 978-1260043723

**BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:**

<i>Tema</i>	Distribución del tiempo
	En línea
Conceptos básicos de compensación	1.5 horas
Objetivos de los programas de compensación y estrategias de compensación	3 horas
Desarrollo de una estrategia de compensación	3 horas
Equidad Interna	1.5 horas
Análisis del puesto	3 horas
<b>Primer examen parcial</b>	1.5 horas
Estructuras de paga basadas en puestos y la evaluación del puesto.	3 horas
Estructuras de paga basadas en la persona	1.5 horas
Competitividad y los sistemas de	3 horas

compensación	
Diseño de estructuras salariales	3 horas
Determinación de paga individual, paga por ejecutoria y evaluaciones de ejecución	3 horas
Determinación de beneficios	3 horas
Programas de Beneficios	3 horas
<b>Segundo examen parcial</b>	1.5 horas
Compensación a grupos organizacionales particulares y el rol de la Unión en la administración de horas y salarios	3 horas
Sistemas de paga internacional	1.5 horas
Leyes de federales y estatales de horas y salarios	6 horas
Evaluación final (No incluidas en las 45 horas; examen final se dará en la fecha asignada por el Registrador)	
<b>Total de horas contacto</b>	<b>45 horas</b>
<b>TÉCNICAS INSTRUCCIONALES:</b>	
<b>En línea</b>	
● Módulos instruccionales interactivos	

- Lecturas de artículos profesionales en línea
- Videos instruccionales
- Trabajos en grupo
- Tareas individuales
- Actividades de avalúo
- Actividades prácticas
- Presentaciones orales
- Videoconferencias asincrónicas
- Reuniones sincrónicas

**RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:**

<b>Recurso</b>	<b>En línea</b>
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante
Bocinas integradas o externas	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	Estudiante

**TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:**

<b>En línea</b>
Exámenes..... 50%
Ejercicios o proyectos individuales .....20%
Proyectos grupales de investigación.....20%



<p>Asistencia y participación en reuniones sincrónicas .....10%</p> <p><b>Total..... 100%</b></p>
<p><b>ACOMODO RAZONABLE:</b></p>
<p>Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.</p>
<p><b>INTEGRIDAD ACADÉMICA</b></p>
<p>La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y a distancia deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.</p>
<p><b>NORMATIVA SOBRE DISCRIMEN POR SEXO Y GÉNERO EN MODALIDAD DE VIOLENCIA SEXUAL</b></p>
<p>“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir</p>

ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

## **SISTEMA DE CALIFICACIÓN**

A, B, C, D, F

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **Libros**

Acevedo Colón, A. & Ramos Ruiz, M. (2000). Legislación de Seguridad Social del Trabajo Comentada. PR: Ramallo Printing Bros.

Acevedo Colón, Alberto (2005). Legislación protectora del trabajo comentada. (8<sup>va</sup> Ed.). PR: Ramallo Printing Bros.

Acevedo Vallejo, A. (2006). Conceptos Básicos del Derecho Aplicables a la Administración de Empresas en Puerto Rico. USA: Wiley.

Bennett-Alexander, D.D. & Hartman, L. P. (2018). Employment Law for Business. (9<sup>th</sup> Ed.). USA: McGraw-Hill Education.

Berger, L.A., & Berger, D. (2015). The Compensation Handbook: A state-of-the-art guide to compensation strategy and design. (6<sup>th</sup> Ed.). USA: McGraw-Hill Education.

Davis, J.H. (2011). Statistics for compensation: A practical guide to compensation analysis. USA: Wiley.

De la Luz, A. (2007). Recursos Humanos en la Empresa. PR: Publicaciones Puertorriqueñas.

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

Dessler, G. (2017). Human Resources Management. (15<sup>th</sup> Ed.). USA: Pearson.

Estreicher, S. & Harper, M. (2000). Cases and Materials on Employment Discrimination and Employment Law. USA: West Group.

Ford, R. O. (2017). Understanding Employment Law. USA: XLIBRIS.

Guerin, L. & Del Po, A. (2013). Essential Guide to Federal Employment Laws. USA: Nolo.

Heneman, H.G., Judge, T.A. & Kammayer, J.D. (2015). Staffing Organizations. (8<sup>th</sup> Edi.). USA: McGraw Hill Education.

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

Martocchio, J.J. (2017). Employee Benefits. (2<sup>nd</sup> Ed.) USA: Mc Graw-Hill

Martocchio, J.J. (2018). Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach. (9<sup>th</sup> Ed.). USA: Pearson

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

Rassas, L. (2017). Employment Law: A Guide to Hiring, Managing, and Firing for Employers and Employees. (3<sup>rd</sup> Ed.). USA: Wolters Kluwer.

Rivera García, I. (2000). Diccionario de Términos Jurídicos. (2<sup>da</sup>. Ed.). United Kingdom: Lexis Nexis Publishing.

Rothstein, M. A., Liebman, L.C., Yuracko, K.A. (2015) Employment Law Cases and Materials. (8<sup>th</sup> Ed.; University Casebook Series). USA: Foundation Press.

Secunda, P.M., Bales, R.A. & Hirsch, J.M. (2019). Understanding Employment Law. USA: Carolina Academic Press.

Shilling, D. (2020) Complete Guide to Human Resources and the Law. Netherlands: Wolters Kluwer. Twomey, D. P. (2013). *Labor and Employment Law*. 15<sup>th</sup> ed. Mason, OH: South Western.

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

Walsh, D. (2018). Employment Law for Human Resource Practice. (6<sup>th</sup> Ed.). USA: Cengage Learning.

### **Referencias electrónicas:**

Alvine, E. (2012). Workers' Compensation -- Injuries Arising out of and in the Course of Employment: The North Dakota Supreme Court Rejects the Positional Risk Doctrine in Cases of Unexplained Falls at Work. *North Dakota Law Review*, 88(1), 265–282. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=86176195&site=ehost-live>

Allen, S. K. (2012). Social Insurance and Truncated Benefits: Measuring the Impacts of Workers' Compensation. *Economics Research International*, 1–21. <https://doi.org/10.1155/2012/652056>

Asfaw, A., & Pana-Cryan, R. (2009). The Impact of Self-Insuring for Workers' Compensation on the Incidence Rates of Worker Injury and Illness. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 51(12), 1466-1473. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181c16373>

Caruth, D. L., & Caruth, G. D. (2013). Team-Based Compensation. *Priest*, 69(10), 43–46. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=90022399&site=ehost-live>

- Coker, C. (2018). Workers' Compensation In The Organics Recycling Industry. *BioCycle*, 59(10), 23–26. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=133011123&site=ehost-live>
- Compensation & Benefits Survey Shows Mixed Results. (2018). *Veterinary Team Brief*, 6(3), 10. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=129094181&site=ehost-live>
- Ho, J. K. S., & Price, R. (2011). Moral Hazard, Insolvency and Employees as Creditors: What Governance Lessons Can Be Learned from the Hong Kong Model? *Journal of Corporate Law Studies*, 11(2), 525–550. <https://doi.org/10.5235/147359711798110583>
- Househ, A. A. (2018). No-Budge Budgets. *Workforce*, 97(6), 12. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=132504111&site=ehost-live>
- Johnson-Welsh, C. (2013). The Impact of Little V. Workers' Compensation Appeal Board (B&L Ford/Chevrolet) on the Evolution of Workers' Compensation Litigation Arising out of Heart Attack Claims. *Widener Law Journal*, 22(2), 475–492. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=87411998&site=ehost-live>
- Kristal, T., Cohen, Y., & Navot, E. (2020). Workplace Compensation Practices and the Rise in Benefit Inequality. *American Sociological Review*, 85(2), 271–297. <https://doi.org/10.1177/0003122420912505>
- Liza, R. S. (2014). The Total Compensation Strategy: A Case Study of Warid Telecom Bangladesh Ltd. *ASA University Review*, 8(1), 157–174. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=116393428&site=ehost-live>
- Oliva, J. D. (2018). Son of Sam, Service-Connected Entitlements, and Disabled Veteran Prisoners. *George Mason Law Review*, 25(2), 301–349. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=139090291&site=ehost-live>
- Paredes, D., Soto, J., & Fleming, D. A. (2018). Wage compensation for fly-in/fly-out and drive-in/drive-out commuters. *Papers in Regional Science*, 97(4), 1337–1353. <https://doi.org/10.1111/pirs.12296>
- Quevedo Peñuela, E. (2018). Compensación en Un Entorno Volátil. *Debates IESA*, 23(1), 15–18. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=134798070&site=ehost-live>
- Marzzacco, J. (2015). A Liberal Expansion of the Mental Injury Analysis: A Survey of Payes V. Workers' Compensation Appeal Board (State Police). *Widener Law Journal*, 24(3), 579–593. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=110379706&site=ehost-live>
- Meilinger, K. E. (2013). McClure V. Workers' Compensation Appeal Board: A Loss for Employees' Rights. *Widener Law Journal*, 22(2), 523–535.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=87412001&site=e=ehost-live>

Ryan, A. M., Shortell, S. M., Ramsay, P. P., & Casalino, L. P. (2015). Salary and Quality Compensation for Physician Practices Participating in Accountable Care Organizations. *Annals of Family Medicine*, 13(4), 321–324. <https://doi.org/10.1370/afm.1805>

Sanchez-Marin, G., Lozano-Reina, G., Baixauli-Soler, J. S., & Lucas-Perez, M. E. (2017). Say on pay effectiveness, corporate governance mechanisms, and CEO compensation alignment. *Business Research Quarterly*, 20(4), 226–239. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2017.07.001>

Williams, N. (2006). HIV as an Occupational Disease: Expanding Traditional Workers' Compensation Coverage. *Vanderbilt Law Review*, 59(3), 937–970. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=22557783&site=ehost-live>

Zaim, H. (2007). Competency Based Pay a New Approach to Compensation Policy. *Journal of Academic Studies*, 9(32), 115–133. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=26442732&site=ehost-live>

## Portales electrónicos

### Revistas arbitradas y profesionales:

- ❖ Academy of Management Journal - <http://amj.aom.org/>
- ❖ Academy of Management Review - <http://aom.org/amr/>
- ❖ Harvard Business Review - <http://hbr.org/>
- ❖ Human Resource Management Review- <http://www.journals.elsevier.com/human-resource-management-review/>
- ❖ Journal of Applied Business Research - <http://journals.cluteonline.com/index.php/JABR>
- ❖ Journal of Behavioral and Applied Management-<http://www.ibam.com/pubs/jbam/>

### Generales:

- ❖ Bibliotecas:  
<http://fae.uprrp.edu/bibliotecas.htm>  
[www.biblioteca.uprrp.edu](http://www.biblioteca.uprrp.edu)  
(Bases de datos recomendadas: Proquest, Ebscohost, Biblioteca de Administración de Empresas)
- ❖ Caltech Technology Transfer and Corporate Partnerships-  
<http://innovation.caltech.edu/content/entrepreneurship-resources>
- ❖ Cornerstone: <https://www.cornerstoneondemand.com/entrepreneur-resources-business-starters-and-educators> (compilación comprensiva de recursos sobre empresarismo)

### Leyes Laborales:

- ❖ LexJuris Puerto Rico. Leyes de Puerto Rico, Leyes Laborales,  
<http://www.lexjuris.com/lexleyes.htm>
- ❖ FindUSLaw. Federal Employment Laws, <http://finduslaw.com/node>

- ❖ Oficina de Asuntos Legislativos, <http://www.oslpr.org/spanish>

*Asociaciones Profesionales:*

- ❖ American Compensation Association, <http://www.worldatwork.org/waw/home/html/home.jsp>
- ❖ Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos, [www.shrm.org](http://www.shrm.org)
- ❖ Labor Relations Practitioners [www.relacioneslaborales.org](http://www.relacioneslaborales.org)

*Agencias Gubernamentales:*

- ❖ Gobierno de Puerto Rico, <http://www.gobierno.pr/gprportal/inicio>
- ❖ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de PR, <http://www.dtrh.gobierno.pr/>
- ❖ Departamento del Trabajo de los EE.UU. (D.O.L.), <http://www.dol.gov/>
- ❖ Comisión de Igual Oportunidad de Oportunidad en el Empleo (E.E.O.C.), <http://www.eeoc.gov/>
- ❖ Negociado de Estadísticas del Trabajo de los EE.UU. (B.L.S.), <http://www.bls.gov/>

Febrero 2019

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

**PRONTUARIO**

<b>TÍTULO DEL CURSO</b>	:	Legislación y Jurisprudencia Laboral
<b>CODIFICACIÓN</b>	:	REHU 4419
<b>CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO</b>	:	45 horas / Tres créditos
<b>PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:</b>	:	ADMI 4005, REHU 4405
<b>DESCRIPCIÓN DEL CURSO:</b>		
Análisis de la legislación laboral y social (federal y local) y cómo esta afecta la toma de decisiones empresariales. Estudio y análisis de la jurisprudencia que ha sido resuelta por el tribunal supremo y sus efectos en las organizaciones. Resalta la importancia de la legislación laboral, en particular la legislación protectora del trabajo. <b>Curso presencial, en línea e híbrido.</b>		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:</b>		
<p>Al finalizar el curso los estudiantes podrán:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explicar el impacto en una empresa de la aplicación de las leyes federales y de Puerto Rico que regulan el campo de la gerencia de los recursos humanos.</li> <li>2. Explicar el impacto de las agencias federales y de Puerto Rico sobre aspectos específicos relacionados con los procesos utilizados para el manejo de los recursos humanos.</li> <li>3. Aplicar la normativa legal a los distintos aspectos de los procesos de la gerencia de los recursos humanos.</li> <li>4. Distinguir cómo las normativas legales impactan los procesos de la gerencia de los recursos humanos.</li> <li>5. Determinar los riesgos del incumplimiento con las normativas legales en los distintos procesos de personal.</li> <li>6. Describir cómo reducir los riesgos relativos al incumplimiento con las normativas legales en los distintos procesos de personal.</li> </ol>		

7. Establecer estrategias efectivas y legales para el manejo de los recursos humanos que puedan ser utilizadas por empresarios, gerentes o profesionales en la gerencia del recurso humano de una empresa.

**LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL**

DTRH (2019). *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*.  
[https://trabajo.pr.gov/guias\\_legislacion\\_laboral.asp](https://trabajo.pr.gov/guias_legislacion_laboral.asp)  
 Fleischer, C. (2018) The SHRM Essential Guide to Employment Law: A Handbook for HR Professionals, Managers, Businesses, and Organizations. (Kindle Ed.). USA: Society for Human Resource Management.  
 Guerin, L. & Barreiro, S. (2019). The Essential Guide to Federal Employment Laws. (6<sup>th</sup> Ed., Kindle Ed.). USA: Nolo

**BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:**

<b>Tema</b>	<b>Distribución del tiempo</b>
	<b>En línea</b>
I. Conceptos básicos 1. Delimitando campos: legislación social; derecho laboral; derecho de empleo y leyes contra discrimen 2. Temas principales que examinaremos 3. Fuentes de las normas en el trabajo 4. Libertad vs las normas legales 5. Jerarquía de la normas legales	1.5 horas
II. Introducción al impacto de la <i>ley de transformación y flexibilidad laboral</i> - leynúm. 4-2017	1.5 horas
III. La relación de empleo 1. Contratando empleados a. Voluntarios b. Estudiantes c. Internados 2. Contratando “contratistas independientes” 3. Examen de distintas pruebas (“derecho de control;” “realidad económica;” prueba “abc”) 4. Necesidad de establecer la relación correcta y consecuencias de la clasificación	3 horas



<p>errónea</p> <p>5. Co-patrono; agencias y compañías de servicio temporero</p> <p>5. Patrono sucesor</p> <p>6. Reglas aplicables a todo contrato y documento de empleo</p> <p>7. Reglas aplicables a toda relación de empleo</p> <p>a. Derechos básicos de los empleados</p> <p>b. Deberes básicos de los empleado</p>	
<p>IV. El proceso de reclutamiento y contratación</p> <p>1. EEO en el proceso de reclutamiento y selección</p> <p>2. Anuncios y publicidad</p> <p>3. Empleados de compañías de servicios temporeros</p> <p>4. Investigaciones de referencias y de crédito</p> <p>5. Antecedentes penales</p> <p>6. Certificado de salud</p> <p>7. Indagaciones pre-empleo (limitaciones)</p> <p>8. Pruebas en el proceso de reclutamiento y selección</p> <p>9. Oferta de empleo y retiro de la oferta</p> <p>10. Contratos de empleo útiles y más frecuentes</p> <p>a. La solicitud de empleo</p> <p>b. Sin término o por período indefinido</p> <p>c. Período probatorio</p> <p>d. Temporeros, por término o proyecto</p> <p>e. Información confidencial, secretos de negocio y protección de propiedad intelectual</p> <p>f. No competencia</p> <p>g. No solitación de clientes</p> <p>h. No solitación de empleados</p> <p>i. Arbitraje</p> <p>11. Empleo de menores</p>	<p>3 horas</p>

12. Verificación de elegibilidad para trabajar (i-9s) 13. Empleo de indocumentados 14. Notificación de empleados nuevos (registro) 15. Avisos y afiches requeridos	
V. Compensación 1. Forma y frecuencia de pago de salarios 2. Deducciones de nómina requeridas por ley y voluntarias 3. Embargo de salario 4. Igual paga por igual trabajo (ley federal y ley local) 5. Salario mínimo a. Ley federal y ley de Puerto Rico b. Empleados de contratistas federales y contratistas del gobierno de Puerto Rico c. Créditos permisibles d. Uniformes e. Submínimos f. crédito por propinas 6. Tiempo de trabajo (tiempo compensable) 7. Adiestramientos 8. Horas extras diarias a. Horarios flexibles b. Tarifas extraordinarias aplicables 9. Horas extras semanales a. Itinerario de semana alterno b. Tarifas extraordinarias aplicables 10. Séptimo día de trabajo (día de descanso) a. Tarifas extraordinarias aplicables 11. Período para tomar alimentos a. Tarifas extraordinarias aplicables 12. Empleados exentos 13. Records requeridos	5 horas
Primer examen parcial	1.5 horas

<p>VI. Seguros laborales</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. accidentes y enfermedades ocupacionales</li> <li>2. accidentes y enfermedades no-ocupacionales</li> <li>3. seguro social choferil y para otros empleados</li> <li>4. desempleo; fica y medicare</li> </ol>	<p>1.5 horas</p>
<p>VII. Beneficios y licencias</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Licencia por enfermedad <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Licencia del cuidador</li> <li>b. Protección/seguridad en el empleo</li> </ol> </li> <li>2. Licencia por vacaciones</li> <li>3. Bono de navidad</li> <li>4. Licencia por enfermedades y accidentes ocupacionales</li> <li>5. Licencia por enfermedades e incapacidad no ocupacional</li> <li>6. Licencia por accidentes automovilísticos</li> <li>7. Licencia de maternidad y adopción</li> <li>8. Licencia militar/ derechos del veterano</li> <li>9. Licencia por condiciones de salud seria, nacimiento de hijo u adopción; situaciones de veteranos (<i>"family &amp; medical leave act"</i>)</li> <li>10. Beneficios para madres lactantes</li> <li>11. Licencia por servicio de jurado</li> <li>12. Licencia de testigo en procesos judiciales</li> </ol>	<p>4 horas</p>
<p>VIII. Reglamentación del ambiente del trabajo y la conducta de los empleados</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. protecciones constitucionales</li> <li>2. manual del empleado y reglas de conducta</li> <li>3. derecho de intimidad, privacidad y a la dignidad</li> <li>4. normas que impactan los récords de empleo e información sobre el empleado</li> <li>5. protección del número de seguro social</li> </ol>	<p>1.5 horas</p>

<p>6. pruebas de polígrafo</p> <p>7. reglas de fumar; alcohol y pruebas de drogas</p> <p>8. pruebas genéticas</p> <p>9. registros; vigilancia; monitoreo electrónico; computadoras y celulares</p> <p>10. difamación</p>	
<p>.Evaluaciones, procesos correctivos y despidos disciplinarios</p> <p>1. Límites a amonestaciones apropiadas el espectro de la renuncia forzada o “despido constructivo”</p> <p>2. Prueba requerida para causales de conducta impropia o desordenada, desempeño pobre, falta de competencias o violación a reglas razonables</p> <p>3. Situaciones sensitivas (grupos protegidos, ausentismo por enfermedad, resultados de pruebas de drogas, empleado que haya presentado querrela/queja o realizado “actividad protegida”)</p> <p>4. Despidos que infringen una política pública</p> <p>5. Aspectos contributivos de los pagos por terminación</p>	3 horas
<p>.Cesantías, reorganizaciones o terminaciones económicas</p> <p>1. Las causales bajo la ley Núm. 80</p> <p>2. Criterios: antigüedad, desempeño, capacidad, eficiencia, conducta</p> <p>3. Retención preferente: ¿cómo se calcula la antigüedad?</p> <p>4. Reorganizaciones y desplazamientos entre plazas</p> <p>5. Situaciones de varios establecimientos o plantas</p> <p>6. Avisos previos y WARN</p> <p>7. Traspaso de negocio en marcha</p>	3 horas
Segundo examen parcial	1.5 horas
<p>I. Conceptos de discrimen que impactan todo proceso de recursos humanos</p> <p>1. Conceptos legales básicos</p>	15 horas

<p>2. Fuentes de normas legales contra el discrimen</p> <p>3. Características principales protegidas</p> <p>a. Raza/ color</p> <p>b. Origen nacional y ciudadanía</p> <p>c. Sexo/ género</p> <p>d. Orientación sexual e identidad de género</p> <p>e. Edad</p> <p>f. Religión</p> <p>g. Discapacidad (<i>Impedimento</i>)</p> <p>h. Afiliación o ideas políticas</p> <p>i. Origen o condición social</p> <p>j. matrimonio con otro empleado</p> <p>k. Víctima (o percibida víctima) de violencia doméstica, agresión sexual o acecho</p> <p>l. Estar en o necesitar una licencia protegida por ley</p> <p>m. Por usar o tener necesidad de usar ciertos tipos de licencia por enfermedad según regulado por ley</p> <p>n. Veterano/servicio militar</p> <p>o. Informante de violaciones legales; quien solicita licencias o beneficios; el que presenta una querrela ante foros gubernamentales o en procedimientos internos del patrono; el que presta o intente presentar testimonio ante foro administrativo, legislativo o judicial</p> <p>2. Patronos cubiertos</p> <p>3. Tipos de discrimen</p> <p>4. Trato desigual</p> <p>5. Evidencia directa de discrimen</p> <p>6. Casos de motivación dual</p> <p>7. Los casos de pretexto; <i>prima facie</i>; refutación patronal)</p> <p>8. Discrimen inverso (<i>reverse discrimination</i>) y planes de acción afirmativas</p> <p>9. Hostigamiento ilegal</p> <p>10. Negativa a realizar acomodo razonable</p> <p>11. Represalia</p> <p>12. Impacto Adverso</p> <p>13. Remedios</p>	
--	--

14. Foros administrativos, judiciales y arbitraje 15. Transacciones y relevos de reclamaciones	
Evaluación final (No incluidas en las 45 horas; examen final se dará en la fecha asignada por el Registrador)	
<b>Total de horas contacto</b>	<b>45 horas</b>
<b>TÉCNICAS INSTRUCCIONALES:</b>	
<b>En línea</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Módulos instruccionales interactivos</li> <li>● Lecturas de artículos profesionales en línea</li> <li>● Videos instruccionales</li> <li>● Trabajos en grupo</li> <li>● Tareas individuales</li> <li>● Actividades de avalúo</li> <li>● Actividades prácticas</li> <li>● Presentaciones orales</li> <li>● Videoconferencias asincrónicas</li> <li>● Reuniones sincrónicas</li> </ul>	
<b>RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:</b>	

<b>Recurso</b>	<b>En línea</b>
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante

Bocinas integradas o externas	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	Estudiante

<b>TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:</b>
<b>En línea</b>
Exámenes o pruebas
Cortas en línea. ....50%
Ejercicios o proyectos individuales ..... 20%
Ejercicios o proyectos grupales.....20%
Asistencia y participación en reuniones sincrónicas ..... 10%
<b>Total..... 100%</b>
<b>ACOMODO RAZONABLE:</b>
Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.
<b>INTEGRIDAD ACADÉMICA</b>
La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente

el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y a distancia deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.

#### **NORMATIVA SOBRE DISCRIMEN POR SEXO Y GÉNERO EN MODALIDAD DE VIOLENCIA SEXUAL**

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

#### **SISTEMA DE CALIFICACIÓN**

A, B, C, D, F

#### **BIBLIOGRAFÍA**

##### **Libros**

- Acevedo Colón, A. & Ramos Ruiz, M. (2000). Legislación de Seguridad Social del Trabajo Comentada. PR: Ramallo Printing Bros.
- Acevedo Colón, Alberto (2005). Legislación protectora del trabajo comentada. (8<sup>va</sup> Ed.). PR: Ramallo Printing Bros.
- Acevedo Vallejo, A. (2006). Conceptos Básicos del Derecho Aplicables a la Administración de Empresas en Puerto Rico. USA: Wiley.
- Bennett-Alexander, D.D. & Hartman, L. P. (2018). Employment Law for Business. (9<sup>th</sup> Ed.). USA: McGraw-Hill Education
- De la Luz, A. (2007). Recursos Humanos en la Empresa. PR: Publicaciones Puertorriqueñas.
- Delgado Zayas, R. N (2015). Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho puertorriqueño. PR: Publicaciones Puertorriqueñas.
- Dessler, G. (2017). Human Resources Management. (15<sup>th</sup> Ed.). USA: Pearson.
- Estreicher, S. & Harper, M. (2000). Cases and Materials on Employment Discrimination and Employment Law. USA: West Group.



- Ford, R. O. (2017). Understanding Employment Law. USA: XLIBRIS.
- Guerin, L. & Del Po, A. (2013). Essential Guide to Federal Employment Laws. USA: Nolo.
- Heneman, H.G., Judge, T.A. & Kammayer, J.D. (2015). Staffing Organizations. (8<sup>th</sup> Edi.). USA: McGraw Hill Education.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2016). Human Resource Management. USA: Cengage Learning.
- Rassas, L. (2017). Employment Law: A Guide to Hiring, Managing, and Firing for Employers and Employees. (3<sup>rd</sup> Ed.). USA: Woltesr Kluwer.
- Rivera García, I. (2000). Diccionario de Términos Jurídicos. (2<sup>da</sup>. Ed.). United Kingdom: Lexis Nexis Publishing.
- Rothstein, M. A., Liebman, L.C., Yuracko, K.A. (2015) Employment Law Cases and. Materials. (8<sup>th</sup> Ed.; University Casebook Series). USA: Foundation Press.
- Secunda, P.M., Bales, R.A. & Hirsch, J.M. (2019). Understanding Employment Law. USA: Carolina Academic Press.
- Shilling, D. (2020) Complete Guide to Human Resources and the Law. Netherlands: Wolters Kluwer.
- Twomey, D. P. (2013). Labor and Employment Law. 15<sup>th</sup> ed. Mason, OH: South Western.
- Wapshott, R. & Mallett, O. (2015). Managing Human Resources in Small and Medium-Sized Enterprises: Entrepreneurship and the Employment Relationship. USA: Routledge.
- Walsh, D. (2018). Employment Law for Human Resource Practice. (6<sup>th</sup> Ed.). USA: Cengage Learning.

### **Leyes asignadas**

1. Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017 (Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral)(Incluye la Exposición de Motivos y los Capítulos I y II ). <http://www.lexjuris.com/LexLex/Leyes2017/lexl2017004.pdf>
2. Ley Núm. 26 de 22 de julio de 1992. [https://www.trabajo.pr.gov/docs/Leyes/Ley\\_26-1992\\_Ley\\_para\\_Reglamentar\\_la\\_Contratación\\_de\\_Empleados\\_Temporeros\\_a\\_través\\_de\\_Compañ%C3%ADas\\_de\\_Servicios\\_Temporeros.pdf](https://www.trabajo.pr.gov/docs/Leyes/Ley_26-1992_Ley_para_Reglamentar_la_Contratación_de_Empleados_Temporeros_a_través_de_Compañ%C3%ADas_de_Servicios_Temporeros.pdf)
3. Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada ( Ley de Pago y Descuento de Salario)
4. Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada (Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad)
5. Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada (Ley de Jornada de Trabajo)
6. Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada ( Ley del Día de Descanso o Ley del Séptimo Día)
7. Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada ( Bono de Navidad)
8. Ley Núm. 59 de 8 de agosto de 1997, según enmendada (Ley Para Reglamentar Las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas en el Sector Laboral Privado). <http://www.lexjuris.com/lexlex/ley1997/lex97059.htm>
9. Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley de Despidos Injustificados)

10. Civil Rights Act of 1964, Title VII ("Título VII"); Civil Rights Act of 1866 (42 U.S.C. § 1981)
11. Constitución del E.L.A., Art. II, §§ 1, 3, 8, 10, 15, 16
12. Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada ("Ley Núm. 100")
13. Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada
14. Equal Pay Act of 1963; Ley Núm. 16-2017 (Ley de Igualdad Salarial)
15. Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 ("Ley Núm. 17")(Hostigamiento por Razón de Sexo o Género)
16. Ley Núm. 22 de 2013 (Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo)
17. Pregnancy Discrimination Act ("PDA"); Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942 (Ley de Madres Obreras) <http://www.shrmp.org/wp-content/uploads/2017/05/Reglamento-para-Administrar-Ley-de-Madres-Obreras.pdf>
18. Age Discrimination in Employment Act ("ADEA"). <https://www.dol.gov/general/topic/discrimination/agedisc>
19. The Americans with Disabilities Act ("ADA"); Rehabilitation Act of 1973; Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985 <https://askearn.org/topics/laws-regulations/rehabilitation-act/>
20. Uniformed Services Employment and Reemployment Act; Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1972
21. Código Militar de Puerto Rico, Ley Núm. 62 del 23 de junio de 1969, según enmendada; Ley de la Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño del Siglo XXI, Ley Núm. 203 de 14 de diciembre de 2007.
22. Ley Núm. 115 de 20 de septiembre de 1991( Ley Contra Represalias)

### **Jurisprudencia**

1. *Hernández v. Trans Oceanic Life Ins.*, 151 D.P.R. 754 (2000)
2. *Alberty-Vélez v. Corporacion de P.R. para la Difusión Pública*, 361 F.3d 1 (1st Cir. 2004)
3. *Clackamas Gastroenterology Associates, P. C. v. Wells*, 538 U.S. 440 (2003)
4. *Tastee Freez de Puerto Rico v. Negociado de Seguridad de Empleo*, 108 D.P.R. 495 (1979); y 111 D.P.R. 809 (1981)
5. *Baystate Alternative Staffing v. Herman*, 163 F.3d 668 (1st Cir. 1998)
6. *Rivera Cruz v. Hewitt Assocs. Caribe, Inc.*, 2018 WL 1020138 (D.P.R. Feb. 5, 2018)
7. *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 D.P.R. 653(2005)
8. *Piñeiro v. Int'l Air Serv. of P.R., Inc.*, 140 D.P.R. 343 (1996)
9. *Roldan Flores v. M. Cuebas*, 199 D.P.R. 664 (2018)
10. *Rosario v. Toyota*, 166 D.P.R. 1 (2005)
11. *Luna v. Hansen & Adkins Auto Transp., Inc.*, 313 F. Supp. 3d 1151 (C.D. Cal. 2018)
12. *Montalvo v. Ceramic Enterprises*, 107 D.P.R. 698(1978)
13. *Autoridad de Edificios Públicos v. Unión Independiente de Empleados*, 130 D.P.R. 983 (1992)
14. *Camacho Arroyo v. Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, 731 D.P.R. 718(1992)
15. *Soc. de Gananciales v. Velez & Asoc.*, 145 D.P.R. 508 (1998)
16. *Arthur Young v. Virgilio Vega*, 136 D.P.R. 157(1994)

17. *Soto v. State Industrial Products*, 642 F.3d 67 (1st Cir. 2011)
18. *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB*, 535 U.S. 137 (2002)
19. *Lucas v. Jerusalem Café, LLC*, 721 F. 3d 927 (8th Cir.2013)
20. *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.*, 117 D.P.R. 35 (1986)
21. *Vega Rodríguez v. Telefónica de Puerto Rico*, 110 F.3d 174 (1st Cir. 1997)
22. *Vega Rodríguez v. Telefónica de P.R.*, 156 D.P.R. 584 (2002)
23. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 D.P.R. 763 (1992)
24. *Ortiz v. Holsum de Puerto Rico, Inc.*, 190 D.P.R. 511 (2014)
25. *García v. Aljoma*, 162 D.P.R. 572 ( 2004)
26. *Soto-Lebron v. Federal Express Corp.*, 538 F.3d 45, 64 (1st Cir. 2008)
27. *Garcia v. Costco Wholesale Corp.*, 878 F.3d 411 (1st Cir. 2017)
28. *Secretario del Trabajo v. ITT*, 108 D.P.R. 536 (1979)
29. *Torres Solano v. P.R.T.C.*, 127 D.P.R. 499 (1990)
30. *Autoridad de Edificios Públicos v. Unión Independiente de Empleados*, 130 D.P.R. 983 (1992)
31. *Miranda Ayala v. Hospital San Pablo*, 170 D.P.R. 734 (2007) (Sentencia)
32. *Vázquez Cintrón v. Banco de Desarrollo Económico Para Puerto Rico*, 171 D.P.R. 1 (2007)
33. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 D.P.R. 643 (1994)
34. *Elba Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada de Puerto Rico*, 2015 TSPR 136
35. *Srio. del Trabajo v. G.P. Industries, Inc.*, 153 D.P.R. 223 (2001)
36. *Garcia-Garcia v. Costco Wholesale Corporation*, 878 F.3d 411, 420 (1st Cir. 2017)
37. *Echevarria v. AstraZeneca Pharmaceutical LP*, 856 F.3d 119 (1st Cir. 2017).
38. *Narvaez v. The Chase Manhattan Bank*, 120 D.P.R. 731 (1988)
39. *Rivera Torres v. Pan Pepín, Inc.*, 161 D.P.R. 681 (2004)
40. *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan*, 182 D.P.R. 368 (2011)
41. *Gonzalez Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 2019 TSPR 79 (P.R. APR. 25, 2019)
42. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 D.P.R. 586 (2013)
43. *Zapata Berrios v. JF Montalvo Cash & Carry, Inc.*, 189 D.P.R. 414 (2013).
44. *Pages-Cahue v. Iberia Lineas Aereas de España*, 82 F.3d 533, 540 (1st Cir. 1996)
45. *Lugo Montalvo v. Sol Melia Vacation*, 194 P.R. Dec. 209 (2015)
46. *Cruz v. Bristol-Myers Squibb Co*, 699 F.3d 563 (1st Cir. 2012)
47. *Castro-Baez v. Tyco Electronics Corp.*, 2012 WL 1934014 (D.P.R. 2012)
48. *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.*, 523 U.S. 75 (1998).
49. *Medina-Rivera v. MVM, Inc.*, 713 F.3d 132 (1st Cir. 2013)
50. *RCA Del Caribe, Inc. v. Silva Recio*, 429 F. Supp. 651 (D.P.R. 1976)
51. *Serpion v. Martinez*, 119 F.3d 982 (1st Cir. 1997)
52. *Danco, Inc. v. Wal-Mart Stores, Inc.*, 178 F.3d 8 (1st Cir. 1999)

53. *Morales-Vallellanes v. Potter*, 605 F.3d 27 (1st Cir. 2010)
54. *Franceschi-Vázquez v. CVS Pharmacy*, 183 F.Supp.3d 333 (D.P.R. 2016)
55. *Cham v. Station Operators, Inc.*, 685 F.3d 87, 94 (1st Cir. 2012)
56. *Staub v. Proctor Hospital*, 562 U.S. 411 (2011)
57. *Velazquez-Perez v. Developers Diversified Realty Corp.*, 753 F.3d 265 (1st Cir. 2014).
58. *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792 (1973)
59. *Texas Dep't Of Cmty. Aff. v. Burdine*, 450 U.S. 248 (1981)
60. *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (1971)
61. *Ibáñez v. Molinos de P.R., Inc.*, 114 D.P.R. 42 (1983)
62. *Odriozola v S. Cosmetic Dist. Corp.*, 116 D.P.R. 485 (1985)
63. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364 (2001)
64. *Sánchez Rodríguez v. AT&T*, 673 F.3d 1, 15 (1<sup>st</sup> Cir. 2012)
65. *Thompson v. North American Stainless*, 562 U.S. 170 (2011)
66. *Jespersen v. Harrah's Operating Co.*, 444 F.3d 1104 (9th Cir. 2006)
67. *EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc.*, (575 U.S. \_\_\_\_ (2015)
68. *Price Waterhouse v. Hopkins*, 490 U.S. 228 (1989)
69. *Santiago Ramos v. Centennial P.R. Wireless*, 217 F.3d (1st Cir. 2000)
70. *Young v. United Parcel Serv., Inc.*, 575 U.S. (2015)
71. *General Dynamics Land Systems, Inv. v. Cline* 540 U.S. 581 (2004)
72. *Echevarria v. Astrazeneca Pharmaceutical Lp*, 856 F.3d 119 (1st Cir. 2017)
73. *Garcia-Ayala v. Lederle Parenterals, Inc.*, 212 F.3d 638 (1st Cir. 2000)
74. *Sepulveda-Vargas v. Caribbean Restaurants, LLC*, 888 F.3d 549 (1st Cir. 2018)
75. *Arrieta-Colon V. Wal-Mart, Inc.*, 434 F.3d 75 (1st Cir. 2006)
76. *Trans World Airlines v. Hardison*, 432 U.S. 63 (1977)
77. *Sanchez-Rodriguez v. At & T Mobility Puerto Rico, Inc.*, 673 F.3d 1 (1st Cir. 2012)
78. *Coulter v. Costco Wholesale Corp.*, 390 F.3d 126 (1st Cir. 2004)
79. *Burwell v. Hobby Lobby Stores, Inc.*, 573 U.S. \_\_\_\_ (2014)
80. *Rosario v. Toyota*, 166 D.P.R. 120 (2005)
81. *Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson*, 477 U.S. 57 (1986)
82. *Faragher v. City of Boca Raton*, 524 U.S. 775 (1998)

### **Películas**

1. **Modern Times (1936)**(Explotación del trabajador; conflicto con la tecnología; monitoreo en el empleo)

2. **Clockwatchers (1997)**(empleados temporeros vs permanentes)
3. **Office Space (1999)**(ambiente de trabajo abusivo; sentimientos de alienación en el trabajo; reducciones de personal)
4. **Glengarry Glen Ross (1992)**(competencia entre trabajadores en el trabajo)
5. **The Devil Wears Prada (2006)** ( exigencias en el mundo laboral tóxico)
6. **The Company Men (2010)**(impacto de reorganizaciones y reducción de personal y búsqueda de nuevo empleo)
7. **Up in the Air (2009)** (reducciones de personal; impacto de las diferencias en las técnicas de anunciar las mismas)
8. **Philadelphia (1993)**(discrimen en el empleo; ADA)
9. **Bombshell (2019)**(hostigamiento sexual; competencia en el trabajo)
10. **North Country (2005)**(hostigamiento sexual)

### Recursos electrónicos

García García, E. El legado e implicaciones de la Reforma Laboral de 2017, Ley Núm. 4-2017, 86 Rev. Jur. UPR 1087 (2017). <http://revistajuridica.uprrp.edu/2017/07/08/el-legado-e-implicaciones-de-la-reforma-laboral-de-2017-ley-num-4-2017/>

Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, *Reglamento Para Administrar la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada*, del 4 de abril de 2017 (Departamento de Estado # 9017). <http://www.camarapr.org/Alicia-Lamboy/Docs/Reglamento-Dept-Trabajo-2018.pdf>

Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, *Reglamento Número 13 (Quinta Revisión 2005), Para Definir los Términos Administrador, Ejecutivo y Profesional*, del 18 de enero de 2006 (Departamento de Estado # 7082). [https://www.trabajo.pr.gov/docs/Normas\\_del\\_Trabajo/Reglamentos/Reglamento\\_Num\\_13\\_5ta\\_Rev\\_2005\\_Define\\_los\\_Terminos\\_Administrador\\_Ejecutivo\\_y\\_Profesional.pdf](https://www.trabajo.pr.gov/docs/Normas_del_Trabajo/Reglamentos/Reglamento_Num_13_5ta_Rev_2005_Define_los_Terminos_Administrador_Ejecutivo_y_Profesional.pdf)

### Revistas arbitradas y profesionales:

- ❖ Academy of Management Journal - <http://amj.aom.org/>
- ❖ Academy of Management Review - <http://aom.org/amr/>
- ❖ Harvard Business Review - <http://hbr.org/>
- ❖ Human Resource Management Review- <http://www.journals.elsevier.com/human-resource-management-review/>
- ❖ Journal of Applied Behavioral Science - <http://jab.sagepub.com/>
- ❖ Journal of Applied Business Research - <http://journals.cluteonline.com/index.php/JABR>
- ❖ Journal of Behavioral and Applied Management-<http://www.ibam.com/pubs/jbam/>

## **Generales:**

### ❖ Bibliotecas:

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

[www.biblioteca.uprrp.edu](http://www.biblioteca.uprrp.edu)

(Bases de datos recomendadas: Proquest, Ebscohost, Biblioteca de Administración de Empresas)

### ❖ Caltech Technology Transfer and Corporate Partnerships-

<http://innovation.caltech.edu/content/entrepreneurship-resources>

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

## *Leyes Laborales:*

### ❖ LexJuris Puerto Rico. Leyes de Puerto Rico, Leyes Laborales,

<http://www.lexjuris.com/lexleyes.htm>

### ❖ FindUSLaw. Federal Employment Laws, <http://finduslaw.com/node>

### ❖ Oficina de Asuntos Legislativos, <http://www.oslpr.org/spanish>

## *Asociaciones Profesionales:*

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

### ❖ Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos, [www.shrm.org](http://www.shrm.org)

### ❖ Labor Relations Practitioners [www.relacioneslaborales.org](http://www.relacioneslaborales.org)

## *Agencias Gubernamentales:*

### ❖ Gobierno de Puerto Rico, <http://www.gobierno.pr/gprportal/inicio>

### ❖ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de PR, <http://www.dtrh.gobierno.pr/>

### ❖ Departamento del Trabajo de los EE.UU. (D.O.L.), <http://www.dol.gov/>

### ❖ Comisión de Igual Oportunidad de Oportunidad en el Empleo (E.E.O.C.), <http://www.eeoc.gov/>

### ❖ Negociado de Estadísticas del Trabajo de los EE.UU. (B.L.S.), <http://www.bls.gov/>

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

**PRONTUARIO**

<b>TÍTULO DEL CURSO</b>	:	Reclutamiento y selección de empleados
<b>CODIFICACIÓN</b>	:	REHU 4436
<b>CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO</b>	:	45 horas / Tres créditos
<b>PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:</b>	:	REHU4405
<b>DESCRIPCIÓN DEL CURSO:</b>		
<p>Estudio de los modelos y estrategias de reclutamiento y selección de candidatos a empleo internos y externos. Énfasis en la planificación e implantación de estrategias efectivas para identificar las necesidades de reclutamiento a corto y a largo plazo y seleccionar los candidatos con las competencias requeridas en organizaciones competitivas. Curso presencial, híbrido y en línea.</p>		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:</b>		
<p>Al finalizar el curso los estudiantes podrán:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- Identificar estrategias de reclutamiento y selección de personal dirigidas a atraer y retener el mejor talento.</li> <li>2- Mencionar as estrategias básicas para que el proceso de reclutamiento y selección de personal resulte en una fuerza laboral diversa dentro de las organizaciones.</li> <li>3- Identificar los aspectos legales y éticos que afectan los procesos de reclutamiento y selección de empleados.</li> <li>4- Discutir la importancia de buscar información para la toma de decisiones acertadas en el proceso de reclutamiento y selección de personal.</li> <li>5- Evaluar las necesidades de reclutamiento a corto y a largo plazo para implantar las estrategias de reclutamiento y selección de empleados que mejor respondan a las necesidades organizacionales en mercados locales y globales.</li> <li>6- Aplicar técnicas para lograr un pareo efectivo entre candidatos idóneos y puestos vacantes en las organizaciones.</li> </ol>		

7- Aplicar estrategias de gerencia de recursos humanos y destrezas de trabajo en equipo que ayuden en el proceso de toma de decisiones gerenciales relacionadas al reclutamiento y selección de empleados.

**LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:**

Heneman, H.G. & T.A. Judge & J. Kammeyer-Mueller. (2018) Staffing Organizations. (9th ed.) Illinois: McGraw Hill. ISBN-13 : 978-1260092400

**BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:**

<i>Tema</i>	Distribución del tiempo
	En línea
Bienvenida e Introducción	1.0 horas
Modelos y Estrategias para la Adquisición de Talento: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La naturaleza del reclutamiento</li> <li>○ Modelos de reclutamiento y selección</li> <li>○ Estrategias de reclutamiento</li> <li>○ Ética en el reclutamiento</li> </ul>	1.5 horas
● Aspectos Legales y éticos del reclutamiento y selección de empleados <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Relación de empleo</li> <li>○ Leyes y regulaciones</li> <li>○ Leyes anti-discrimen y acción afirmativa</li> <li>○ Otras leyes</li> </ul>	2 horas
● Planificación estratégica de recursos humanos y reclutamiento <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Influencias internas y externas</li> <li>○ Planificación de recursos humanos</li> <li>○ Planificación del reclutamiento</li> <li>○ Planificación de diversidad</li> <li>○ Aspectos legales</li> </ul>	3 horas



<ul style="list-style-type: none"> <li>● Análisis de Puesto descripciones y especificaciones</li> <li>○ Necesidad del análisis de puesto</li> <li>○ Descripción y especificación de puesto</li> <li>○ Análisis de puesto basado en competencias</li> <li>○ Recompensas</li> <li>○ Aspectos legales</li> </ul>	3 horas
<p>Reclutamiento Externo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Planificación del reclutamiento</li> <li>○ Reacciones de los solicitantes</li> <li>○ Comunicación</li> <li>○ Implementación de la estrategia</li> <li>○ Transición a la selección</li> <li>○ Aspectos legales</li> </ul>	3 horas
<p>Reclutamiento Interno</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Planificación estratégica de reclutamiento</li> <li>○ Reacciones de los solicitantes</li> <li>○ Comunicación</li> <li>○ Implementación de la estrategia</li> <li>○ Transición a la selección</li> <li>○ Aspectos legales</li> </ul>	2 horas
<p>Examen parcial</p>	1.5 horas
<p>Medición</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Importancia y uso de métricas</li> <li>○ Conceptos básicos</li> <li>○ Medidas de calidad</li> <li>○ Recolección de datos</li> <li>○ Aspectos legales</li> </ul>	2.5 horas
<p>Selección Externa I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Desarrollo de plan de selección</li> <li>○ Métodos de medición inicial</li> <li>▪ Resumes</li> <li>▪ Solicitudes</li> </ul>	3 horas

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Información biográfica</li> <li>▪ Referencias</li> <li>▪ Entrevistas iniciales</li> <li>▪ Métodos de selección inicial</li> </ul>	
<p>Selección Externa II</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Métodos sustantivos de medición</li> <li>▪ Tipos de pruebas</li> <li>▪ Inventarios</li> <li>▪ Entrevistas estructuradas</li> <li>▪ Métodos discrecionales</li> <li>▪ Métodos de contingencia</li> <li>▪ Aspectos legales</li> </ul>	3 horas
<p>Selección Interna</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Predicciones</li> <li>● Medición inicial</li> <li>▪ Sistemas de manejo de talento y sucesión</li> <li>▪ Medición de pares</li> <li>▪ Auto-medición</li> <li>▪ Mentoría gerencial</li> <li>▪ Relaciones informales</li> <li>● Métodos sustantivos de medición</li> <li>▪ Antigüedad y experiencia</li> <li>▪ Pruebas de conocimiento</li> <li>▪ Evaluaciones de desempeño</li> <li>▪ Ascensos</li> <li>▪ Centros de medición</li> <li>▪ Simulaciones</li> <li>▪ Paneles de ascensos y juntas de revisión</li> <li>○ Métodos discrecionales</li> <li>▪ Reducción de personal</li> <li>▪ Retención de empleados</li> <li>○ Aspectos legales</li> </ul>	6 horas
<p>Examen parcial</p>	1.5 horas
<p>Toma de Decisiones en diversos contextos empresariales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Selección de método de medición</li> <li>○ Determinar las puntuaciones en la medición</li> </ul>	3 horas

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Métodos de selección final</li> <li>○ Aquellos que toman decisiones</li> <li>▪ Profesionales de recursos humanos</li> <li>▪ Gerentes</li> <li>▪ Empleados</li> <li>○ Aspectos legales</li> </ul>	
Pareo efectivo entre candidatos idóneos y puestos vacantes <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Contratos</li> <li>○ Ofertas de Empleo</li> <li>○ Proceso de Oferta de Empleo</li> <li>○ Orientación y socialización de empleados nuevos</li> <li>○ Aspectos legales</li> </ul>	3 horas
Gerencia de Sistemas de Adquisición de Talento <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Administración de sistemas de reclutamiento</li> <li>○ Evaluación de sistemas de reclutamiento</li> <li>○ Aspectos Legales</li> </ul>	3 horas
Gerencia de Retención de Empleados <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cambio de personal y sus causas</li> <li>○ Análisis del cambio de personal</li> <li>○ Cambio de personal voluntario</li> <li>○ Iniciativas de retención</li> <li>▪ Cambio de personal voluntario</li> <li>▪ Terminaciones</li> <li>▪ Reducciones de personal</li> </ul>	3 horas
Evaluación final (No incluidas en las 45 horas; examen final se dará en la fecha asignada por el Registrador)	
<b>Total de horas contacto</b>	<b>45 horas</b>
<b>TÉCNICAS INSTRUCCIONALES:</b>	
En línea	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Módulos instruccionales interactivos</li> </ul>	

- Lecturas de artículos profesionales en línea
- Videos instruccionales
- Trabajos en grupo
- Tareas individuales
- Actividades de avalúo
- Actividades prácticas
- Presentaciones orales
- Videoconferencias asincrónicas
- Reuniones sincrónicas

**RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:**

<b>Recurso</b>	<b>En línea</b>
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante
Bocinas integradas o externas	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	Estudiante

**TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:**

<b>En línea</b>
Exámenes.....60%
Ejercicios y proyectos..... 30%
Asistencia y participación en reuniones sincrónicas ..... 10%

**Total..... 100%**

**ACOMODO RAZONABLE:**

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicios a Estudiantes con impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

**INTEGRIDAD ACADÉMICA**

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y en línea deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.

**NORMATIVA SOBRE DISCRIMEN POR SEXO Y GÉNERO EN MODALIDAD DE VIOLENCIA SEXUAL**

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

## SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

## BIBLIOGRAFÍA

### Libros

- Acevedo Colom, A. (2005). Legislación protectora del trabajo comentada. (8<sup>va</sup> edición. PR: Ramayo Printing.
- Armstrong, S. & Mitchell, B. (2019). The Essential HR Handbook, 10th Anniversary Edition: A Quick and Handy Resource for Any Manager or HR Professional. Canada: Career Press.
- Arthur, D. (2006). Recruitment, Interviewing, Selecting, & Orienting New Employees. New York: AMACOM.
- Bell, M. (2016) Diversity in Organizations. (3<sup>rd</sup> Ed.). Ohio: South Western College Pub.
- Billsberry, J. (2007). Experiencing Recruitment and Selection. New Jersey: Wiley.
- Cox, T. (1993). Cultural Diversity In Organizations. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Delgado Zayas, R. N. (2015). Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho puertorriqueño. PR: Publicaciones Puertorriqueñas Inc.
- Dessler, G. (2017). Human Resources Management. (15th Ed.). Boston: Pearson
- Edenborough, R. (2007). Assessment Methods in Recruitment, Selection & Performance: A Manager's Guide to Psychometric Testing, Interviews and Assessment Centres. London, UK: Kogan Page.
- Gatewood, R.D., Field, H.S. & Barrick, M. (2008). Human Resource Selection. (6th ed.). Australia: Thomson.
- Goldstein, H.W.; Pulakos, E.D., Semedo, C., & Passmore, J. (2017) The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention. (Handbooks in Organizational Psychology). NJ: Wiley-Blackwell
- Gómez, L.R., Balkin, D.B. & Cardy, R.L. (2019). Managing Human Resources. (9<sup>th</sup> Ed.). New Jersey: Pearson.
- Harvard Business Review (2020). HBR's 10 Must Reads on Managing People (2-Volume Collection). Boston: Harvard Business Review Press.
- Mirvis, P. H. (1993). Building the Competitive Work Force. New York: Wiley and Sons.
- Nikolaou, I. (2015). Employee Recruitment, Selection, and Assessment: Contemporary Issues for Theory and Practice. (Current Issues in Work and Organizational Psychology). UK: Psychology Press.

O'Meara, B., & Stanley P. (2013). The Handbook of Strategic Recruitment and Selection: A Systems Approach. UK: Emerald Publishing Ltd.

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

Picardi, C. A. (2019). Recruitment and Selection: Strategies for Workforce Planning & Assessment. California: Sage Publications.

Roberts, G. (2008). Recruitment and Selection. (2<sup>nd</sup> ed.) London, UK: Chartered Institute of Personnel and Development.

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

Sparrow, P. (2006). International Recruitment, Selection, and Assessment. London. UK: Chartered Institute of Personnel and Development.

Swan, W. S. (1991). Cómo escoger el personal adecuado: Un programa para hacer la entrevista eficaz. (Traducido al español por Jorge Enrique Wahanik). Barcelona: Editorial Norma.

Taylor, I. (2007). A Practical Guide to Assessment Centers and Selection Methods: Measuring Competency for Recruitment and Development. London, UK: Kogan Page.

The Open University (2018). Human Resources: Recruitment and Selection. UK: The Open University Press.

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

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

### **Recursos electrónicos**

Abraham, M., Kaliannan, M., Mohan, A. V., & Thomas, S. (2015). A Review of SMEs Recruitment and Selection Dilemma: Finding a "Fit." *Journal of Developing Areas*, 49(5), 335–342. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1353/jda.2015.0058>

Campion, M. C., Campion, E. D., & Campion, M. A. (2019). Using practice employment tests to improve recruitment and personnel selection outcomes for organizations and job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 104(9), 1089–1102. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1037/apl0000401>

Fraser, S. L., & Kroeck, K. G. (1989). The Impact of Drug Screening on Selection Decisions. *Journal of Business & Psychology*, 3(4), 403–411. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1007/BF01020708>

Klepić, I. (2019). Correlation of Recruitment and Selection of Human Resources and the Performance of Small and Medium Enterprises. *Our Economy (Nase Gospodarstvo)*, 65(4), 14–26. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.2478/ngoe-2019-0016>

Mahmood, M. (2015). Strategy, structure, and HRM policy orientation: Employee recruitment and selection practices in multinational subsidiaries. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(3), 331–350. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1111/1744-7941.12057>

Pham, D. D. T., & Paillé, P. (2020). Green recruitment and selection: an insight into green patterns. *International Journal of Manpower*, 41(3), 258–272. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1108/IJM-05-2018-0155>

Russell, S., & Brannan, M. J. (2016). “Getting the Right People on the Bus”: Recruitment, selection and integration for the branded organization. *European Management Journal*, 34(2), 114–124. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.emj.2016.01.001>

Thurston, L. D. (2006). Results from first human resources study in Puerto Rico highlight five key areas. *Caribbean Business*, 34(40), 30.

Soto-García, M. (2018). Human Resources Practices in Successful Family Businesses in Puerto Rico: A Pilot Study. *Journal of Organizational Psychology*, 18(3), 31–40. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.33423/jop.v18i3.1288>

Starigeca, O. (2015). Employer Brand Role in HR Recruitment and Selection. *Economics & Business*, 27, 58–63. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1515/eb-2015-0009>

Stone, D. L., & Dulebohn, J. H. (2013). Emerging issues in theory and research on electronic human resource management (eHRM). *Human Resource Management Review*, 23(1), 1–5. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.hrmr.2012.06.001>

### Portales electrónicos:

#### ❖ Bibliotecas:

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

[www.biblioteca.uprrp.edu](http://www.biblioteca.uprrp.edu)

(Bases de datos recomendadas: Proquest, Ebscohost, Biblioteca de Administración de Empresas)

❖ Caltech Technology Transfer and Corporate Partnerships- <http://innovation.caltech.edu/content/entrepreneurship-resources>

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

### Leyes Laborales:



❖ LexJuris Puerto Rico. Leyes de Puerto Rico, Leyes Laborales, <http://www.lexjuris.com/lexleyes.htm>

❖ FindUSLaw. Federal Employment Laws, <http://finduslaw.com/node>

❖ Oficina de Asuntos Legislativos, <http://www.oslpr.org/spanish>

**Asociaciones Profesionales:**

❖ Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos, [www.shrm.org](http://www.shrm.org)

❖ Labor Relations Practitioners [www.relacioneslaborales.org](http://www.relacioneslaborales.org)

**Agencias Gubernamentales:**

❖ Gobierno de Puerto Rico, <http://www.gobierno.pr/gprportal/inicio>

❖ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de PR, <http://www.dtrh.gobierno.pr/>

❖ Departamento del Trabajo de los EE.UU. (D.O.L.), <http://www.dol.gov/>

❖ Comisión de Igual Oportunidad de Oportunidad en el Empleo (E.E.O.C.), <http://www.eeoc.gov/>

❖ Negociado de Estadísticas del Trabajo de los EE.UU. (B.L.S.), <http://www.bls.gov/>

**Universidad de Enlace a Río Piedras**  
**Facultad de Administración de Empresas**  
**Departamento de Gerencia**  
**Programa de Bachillerato en Administración de Empresas**

**PRONTUARIO**

<b>TÍTULO DEL CURSO</b>	:	Adiestramiento y desarrollo de empleados
<b>CODIFICACIÓN</b>	:	REHU 4437
<b>CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO</b>	:	45 horas / Tres créditos
<b>PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:</b>	:	REHU 4405
<b>DESCRIPCIÓN DEL CURSO:</b>		
<p>Estudio de las teorías de aprendizaje y estrategias que contribuyen a la creación, implementación y manejo efectivo 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 impactan el manejo efectivo del talento, buen desempeño, productividad y satisfacción de los empleados en organizaciones competitivas. Curso presencial, híbrido y en línea.</p>		
<b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:</b>		
<p>Al concluir el curso, el estudiante podrá:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar las teorías de aprendizaje de adultos que contribuyen a la creación, implementación y manejo efectivo de programas de adiestramiento y desarrollo de empleados gerenciales y no gerenciales en diversos contextos empresariales.</li> <li>2. Discutir la importancia de buscar información para la toma de decisiones acertada en el diseño, implantación y evaluación de programas de adiestramiento y desarrollo en organizaciones pequeñas y medianas y grandes.</li> <li>3. Identificar los aspectos legales, sociales y éticos que afectan a los programas de adiestramiento y desarrollo de empleados gerenciales y no gerenciales.</li> <li>4. Desarrollar las destrezas básicas que le permitan reconocer la diversidad en la fuerza laboral en la efectividad de los programas de adiestramiento y desarrollo de los recursos humanos.</li> <li>5. Evaluar las estrategias, métodos, tipos y recursos que contribuyen a la planificación, diseño, implantación y evaluación de programas de adiestramiento y desarrollo de empleados gerenciales y no gerenciales.</li> <li>6. Aplicar las estrategias y técnicas que contribuyen a la obtención de metas individuales y</li> </ol>		

organizacionales que afectan el manejo efectivo de talento, buen desempeño, productividad y satisfacción de los empleados en organizaciones competitivas.

7. Aplicar destrezas de trabajo en equipo que le ayuden en el proceso de toma de decisiones gerenciales en contextos empresariales.

### LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL

Noe, R.A. (2019). Employee Training and Development. (7<sup>th</sup> Ed.). Ohio: McGraw Hill.  
ISBN-13: 978-1260565638

### BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

<i>Tema</i>	Distribución del tiempo
	En línea
● Introducción	1.5 horas
● Aprendizaje en adultos	1.5 horas
● Organizaciones comprometidas con el aprendizaje y mejoramiento continuo	1.5 horas
● Diversidad en la fuerza laboral y efectividad del adiestramiento en contextos empresariales	3 horas
● Manejo del conocimiento y talento	3.0 horas
● Aspectos legales del adiestramiento	1.5 horas

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Planificación y diseño de programas de adiestramiento <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Medición de necesidades <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organizacional – metas y cultura organizacional</li> <li>▪ Puestos – tareas y responsabilidades</li> <li>▪ Individuales – conocimientos y destrezas</li> </ul> </li> <li>○ Medición de desempeño y manejo de talento</li> <li>○ Objetivos instruccionales</li> <li>○ Ambiente del adiestramiento</li> <li>○ Características de los participantes</li> </ul> </li> </ul>	6 horas
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Examen parcial</li> </ul>	1.5 horas
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Métodos de adiestramiento <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Coaching</li> <li>○ Mentoría</li> <li>○ Clases</li> <li>○ Aprendizaje auto dirigido</li> <li>○ Reuniones</li> <li>○ Estudios de casos</li> <li>○ Juegos</li> <li>○ Simulaciones</li> <li>○ Juego de Roles</li> <li>○ Adiestramientos por computadora <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Programas de educación En línea</li> <li>▪ CD-ROM</li> <li>▪ Educación a través de la Internet</li> <li>▪ Tutoriales por computadoras</li> <li>▪ Sistemas de aprendizaje virtual</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	6 horas
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Tipos de adiestramientos <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Orientaciones de nuevos empleados</li> <li>○ Desarrollo de líderes</li> <li>○ Desarrollo y cambio organizacional</li> <li>○ Desarrollo profesional para ejecutivos</li> <li>○ Desarrollo profesional para gerentes</li> <li>○ Desarrollo profesional para supervisores</li> <li>○ Desarrollo de carreras</li> <li>○ Desarrollo de trabajo en equipo</li> </ul> </li> </ul>	6 horas

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Educación continua</li> <li>○ Adiestramiento en calidad</li> <li>○ Adiestramiento sobre el puesto</li> <li>○ Adiestramiento técnico</li> <li>○ Programas de aprendizaje</li> <li>○ Adiestramiento en destrezas tecnológicas</li> <li>○ Adiestramiento en ventas y mercadeo</li> <li>○ Adiestramiento en servicio al cliente</li> <li>○ Adiestramiento en salud y seguridad ocupacional</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Examen parcial</li> </ul>	1.5 horas
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Recursos</li> <li>○ Instructores</li> <li>○ Información o materiales</li> <li>○ Facilidades físicas</li> <li>○ Equipo audiovisual</li> </ul>	3 horas
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Implantación de programas de adiestramiento en empresas pequeñas, medianas y grandes.</li> </ul>	3 horas
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Implantación y manejo de adiestramiento en contextos globales</li> </ul>	3 horas
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Evaluación de los programas de adiestramiento</li> <li>○ Criterios de evaluación</li> <li>○ Retroalimentación</li> <li>○ Avalúo del aprendizaje</li> <li>○ Resultados en el lugar de trabajo</li> </ul>	3 horas
<p>Evaluación final</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● (No incluidas en las 45 horas; examen final se dará en la fecha asignada por el Registrador)</li> </ul>	
<b>Total de horas contacto</b>	
<b>TÉCNICAS INSTRUCCIONALES:</b>	

<b>En línea</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Módulos instruccionales interactivos</li> <li>● Lecturas de artículos profesionales en línea</li> <li>● Videos instruccionales</li> <li>● Trabajos en grupo</li> <li>● Tareas individuales</li> <li>● Actividades de avalúo</li> <li>● Actividades prácticas</li> <li>● Presentaciones orales</li> <li>● Videoconferencias asincrónicas</li> </ul> <p>Reuniones sincrónicas</p>
<b>RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:</b>

<b>Recurso</b>	<b>En línea</b>
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Moodle)	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante
Bocinas integradas o externas	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	Estudiante

<b>TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:</b>
<b>En línea</b>

Exámenes o pruebas cortas .....	50%
Ejercicios o proyectos individuales .....	20%
Ejercicios o proyectos grupales.....	20%
Asistencia y participación en reuniones sincrónicas .....	10%
<b>Total .....</b>	<b>100%</b>

**ACOMODO RAZONABLE:**

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase. Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y el equipo de asistencia necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Servicio a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el (la) profesor(a). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Servicio a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

**INTEGRIDAD ACADÉMICA**

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido y En línea deberá ofrecerse

mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger, y no compartir su contraseña con otras personas.

### **NORMATIVA SOBRE DISCRIMEN POR SEXO Y GÉNERO EN MODALIDAD DE VIOLENCIA SEXUAL**

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.

### **SISTEMA DE CALIFICACIÓN**

A, B, C, D, F

### **BIBLIOGRAFÍA**

#### **Libros:**

Acevedo Colom, A. (2005). Legislación protectora del trabajo comentada. Octava edición. Ramayo Printing: San Juan.

Anthony, W.P., Perrewé, P.L. & Kacmar, K.M. (2009). Human Resource Management: A Strategic Approach. 6<sup>th</sup> ed. The Dryden Press: Forth Worth

Bell, M. (2012) Diversity in Organizations. South Western: Ohio.

Biech, E. (2017). The Art and Science of Training. ATD Press, Alexandria, VA.

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

Carliner, S. (2015). Training Design Basics. ATD Training Basic Series.

Delgado Zayas, R. N (2015). Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho puertorriqueño. Publicaciones Puertorriqueñas Inc.: San Juan, PR.

Dessler, Gary (2017). Human Resources Management. 15th Ed. Boston: Pearson

Gibson, J. L., Payne, S. C., Morgan, W. B., & Allen, J. A. (2018). The Society for Industrial and Organizational Psychology's guidelines for education and training: An executive summary of the 2016/2017 revision. American Psychologist, 73(5), 678–682. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1037/amp0000266>

Gómez, L.R., Balkin, D.B. & Cardy, R.L. (2015). Managing Human Resources, 8th Ed., Pearson Prentice Hall: New Jersey.



Harvard Business Review on Managing People (1999). Harvard Business School Press: Boston.

Hernández, T. R., Bergman, M. E., & Liu, S.-N. C. (2020). Why is training the only answer? *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 13(2), 147–153. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1017/iop.2020.28>

Holtschlag, C., Masuda, A. D., Reiche, B. S., & Morales, C. (2020). Why do millennials stay in their jobs? The roles of protean career orientation, goal progress and organizational career management. *Journal of Vocational Behavior*, 118. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.jvb.2019.103366>

Ivancevich, J. M. & R. Konopaske (2012). *Human Resources*. McGraw Hill, Ohio.

Lussier, R. and Hendon, J. (2018). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. 3<sup>rd</sup> edition. Sage Publishing.

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

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

Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. & Wright, P. (2015) *Human Resource Management*. 9th Edition. McGraw Hill:New York.

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

Reed, S. M. & Bogardus, A.M. (2012) *PHR/SPHR Professional in Human Resources Certification, Study Guide*. 4th ed. John Wileys and Sons: Indianapolis.

Snell, S. & Bohlander, W. (2013). *Managing Human Resources*. South Western: Ohio.

Torres, L. (2002). *Estrategias de Intervención para la inclusión*. Universidad de Puerto Rico: San Juan. P.R.

Torres, L. (2002). *Asistencia Tecnológica Derecho de Todos*. Universidad de Puerto Rico: San Juan.

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

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

#### **Referencias electrónicas:**

Børing, P. (2017). The relationship between training and innovation activities in enterprises. *International Journal of Training & Development*, 21(2), 113–129. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1111/ijtd.12096>

Choi, Y. J., Lee, C., & Jacobs, R. L. (2015). The hierarchical linear relationship among structured on-the-job training activities, trainee characteristics, trainer characteristics, training environment characteristics, and organizational characteristics of workers in small and medium-sized enterprises. *Human Resource Development International*, 18(5), 499–520. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1080/13678868.2015.1080046>

Conley, Q., Lutz, H. S., & Miller, C. L. (2017). The Flipped Training Model: Six Steps for Getting Employees to Flip Out Over Training. *Performance Improvement*, 56(5), 18–31. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1002/pfi.21692>

Drost, E. A., Frayne, C. A., Lowe, K. B., & Geringer, J. M. (2002). Benchmarking Training and Development Practices: A Multi-Country Comparative Analysis. *Human Resource Management*, 41(1), 67. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1002/hrm.10020>

Earley, P. C. (1987). Intercultural Training for Managers: A Comparison of Documentary and Interpersonal Methods. *Academy of Management Journal*, 30(4), 685–698. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.2307/256155>

Hodge, S., & Harvey, J. (2015). Learning and development expertise: an Australian analysis. *International Journal of Training & Development*, 19(4), 270–286. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1111/ijtd.12062>

Jeske, D., Stamov Roßnagel, C., & Strack, J. (2017). Training older workers: resource-oriented strategies. *International Journal of Training & Development*, 21(2), 167–176. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1111/ijtd.12100>

### Portales electrónicos:

#### *Leyes Laborales:*

- ❖ LexJuris Puerto Rico. Leyes de Puerto Rico, Leyes Laborales, <http://www.lexjuris.com/lexleyes.htm>
- ❖ FindUSLaw. Federal Employment Laws, <http://finduslaw.com/node>
- ❖ Oficina de Asuntos Legislativos, <http://www.oslpr.org/spanish>

#### *Asociaciones Profesionales:*

- ❖ Association for Talent Development, <https://www.td.org/>
- ❖ Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos, [www.shrm.org](http://www.shrm.org)
- ❖ Labor Relations Practitioners [www.relacioneslaborales.org](http://www.relacioneslaborales.org)

#### *Agencias Gubernamentales:*

- ❖ Gobierno de Puerto Rico, <http://www.gobierno.pr/gprportal/inicio>
- ❖ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de PR, <http://www.dtrh.gobierno.pr/>
- ❖ Departamento del Trabajo de los EE.UU. (D.O.L.), <http://www.dol.gov/>
- ❖ Comisión de Igual Oportunidad de Oportunidad en el Empleo (E.E.O.C.), <http://www.eeoc.gov/>
- ❖ Negociado de Estadísticas del Trabajo de los EE.UU. (B.L.S.), <http://www.bls.gov/>

### Sistema de Bibliotecas

[www.biblioteca.uprrp.edu](http://www.biblioteca.uprrp.edu)

(bases de datos recomendadas: Proquest, Ebscohost, Biblioteca de Administración de Empresas)

**Sistema de Bibliotecas**

[www.biblioteca.uprrp.edu](http://www.biblioteca.uprrp.edu)

(Bases de datos recomendadas: Proquest, Ebscohost, Biblioteca de Administración de Empresas)

Septiembre 2020

**Anejo 2:**  
**Credenciales Académicas Profesionales y Experiencia de la Facultad de la**  
**Concentración Menor en Gerencia de Recursos Humanos o i-REHU con los Curriculum Vitae.**

***Credenciales Académicas Profesionales y Experiencia de la Facultad de la  
Concentración Menor en Gerencia de Recursos Humanos o i-REHU.***

Nombre profesor	Tiempo parcial (marcar con X)	Grado más reciente	Carga académica*	Número de preparaciones	Experiencia laboral últimos 3 años	Años de servicio	Puesto en la UPR	Curso(s)
Álvarez Pérez, Gisela		INDUSTRIAL PSYCHOLOGY Ph.D. Carlos Albizu University, San Juan, Puerto Rico, San Juan, PR, 1994	15	3	Gerencia /FAE Freelance, Consulting	19 años (UPR)		REHU 4405- Gerencia de Recursos Humanos; REHU 4407- Sistemas de Compensación; REHU 4336- Reclutamiento y Selección. REHU 4437 - Adiestramiento y Desarrollo
Capo Matos, Jorge	X	LL.M. Universidad de Pennsylvania, 1980	3	1	O'Neill & Borges  Gerencia /FAE	40 años O'Neill & Borges  3 años (UPR)	Instructor	REHU 4405- Gerencia de Recursos Humanos REHU 4419- Legislación y Jurisprudencia Laboral; REHU 4336- Reclutamiento y Selección

Hernández Díaz, Arleen	INDUSTRIAL RELATIONS Ph.D. University of Wisconsin-Madison, Wisconsin, 1993. AACSB - Postdoctoral Bridge Business Program Tulane University, Freeman School of Business, 2011.	12	3	Gerencia /FAE	28 años (UPR)	Catedrática	REHU 4405- Gerencia de Recursos Humanos; REHU 4407- Sistemas de Compensación; REHU 4336- Reclutamiento y Selección. REHU 4437 – Adiestramiento y Desarrollo
Pagan Irizarry, Javier	PUBLIC ADMINISTRATION Ph.D. State University of New York, Albany University Center, Albany, NY, 1998	12	2	Gerencia /FAE	27 años (UPR)		REHU 4405- Gerencia de Recursos Humanos; REHU 4407- Sistemas de Compensación; REHU 4336- Reclutamiento y Selección. REHU 4437 – Adiestramiento y Desarrollo
Pérez Ramírez, Rafael	MANAGEMENT D.B.A. Universidad del Turabo, Gurabo, 2018.	15	3	Gerencia /FAE UAGM Abbott Laboratories, Latin-	2 años (UPR)	Catedrático Auxiliar (Contrato)	REHU 4405- Gerencia de Recursos Humanos; REHU 4407- Sistemas de

					America Region			Compensación; REHU 4336- Reclutamiento y Selección. REHU 4437 – Adiestramiento y Desarrollo
Rivera Aponte, Angel		RECURSOS HUMANOS Ph.D. Universidad Interamericana de PR, Metropolitan Campus, 2006.	15	3	Gerencia /FAE	13 años (UPR)	Catedrático	REHU 4405- Gerencia de Recursos Humanos; REHU 4407- Sistemas de Compensación; REHU 4336- Reclutamiento y Selección. REHU 4437 – Adiestramiento y Desarrollo
Rivera Cruz, Beatriz		ORGANIZATIONAL BEHAVIOR Ph.D. Case Western Reserve University, 2004.	14	3	Gerencia /FAE	24 años (UPR)	Catedrática	REHU 4405- Gerencia de Recursos Humanos; REHU 4407- Sistemas de Compensación; REHU 4336- Reclutamiento y Selección. REHU 4437 – Adiestramiento y Desarrollo

\* Incluye tareas según descritas en la Certificación Junta de Gobierno Núm.105, 2014-15.

# Gisela Alvarez-Perez, Ph.D.

**Assistant Professor**  
**Departamento de Gerencia**  
**School of Business**

[gisela.alvarez1@upr.edu](mailto:gisela.alvarez1@upr.edu)

## Academic Background

Ph.D. Carlos Albizu University, San Juan, Puerto Rico, San Juan, PR, Psicología Industrial, 1994.

M.S. Caribbean Center for Advanced Studies, Puerto Rico, Psicologia Industrial, 1987.

## Professional Certifications.

Psychologist Licence, 1992, San Juan, PR.

## Work Experience

### Work Experience

Professor, University of Puerto Rico, Río Piedras Campus (August, 2001 - Present), San Juan, Puerto Rico. Industrial/Organizational Psychologist / Human Resources Auxiliary Director - Recruitment Area, Medical Services Administration ASEM (September, 1992 - October, 1999), Rio Piedras, Puerto Rico.

## Consulting Experience

2019: Freelance, Consulting Experience in testing and recruitment and selection process

## Teaching

### Courses Taught

**Courses from the Teaching Schedule:** Conducta Organizacional, Experiencia en Educación Cooperativa (No SCH), Gerencia de Recursos Humanos, Internado en Recursos Humanos (No SCH), Introducción a la Gerencia y a los Negocios, Relaciones Humanas, Sistemas de Compensación

## Intellectual Contributions

### Intellectual Contributions Grid

Category	BDS	AIS	TLS	Total
Articles in Refereed Journals		1		1
Articles-in-Progress (All)	1			1
Publications in Refereed Conference Proceedings		1		1

## Refereed Articles

### Applied or Integrative/application Scholarship



Alvarez-Pérez, G. (2019). Mujeres en Posiciones de Dirección: Diferencias en Actitud por género y situación laboral. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*. [Journal Quality: F; when published: Unranked quintile]

### **Refereed Proceedings**

#### **Applied or Integrative/application Scholarship**

Alvarez-Perez, G. (2019). Actitudes hacia mujeres en posiciones gerenciales: Diferencias por género y estatus laboral. *Segundo Simposio Internacionade Diversidad, Equidad e Inclusion, Escuela de Innovacion, Emprendimiento y Negocios..*

#### **Not Under Review**

Alvarez-Perez, G. (2020). "Liderazgo Transformacional y Engagement: El rol de la mujer lider," targeted for *Pensamiento y Gestion*.

### **Service**

#### **Service to the Institution**

#### **Department Assignments**

##### **AOL Area Coordinator:**

2019-2020: Coord. Avalúo REHU 4405, REHU 4408 y REHU 4415

##### **Mentoring Activities:**

2020-2021: Advisor SHRM

##### **Other Institutional Service Activities:**

2019-2020: Una Mirada Global para las Empresas: Retos y Oportunidades

#### **College Assignments**

##### **Member:**

2018-2019: Comité de Currículo FAE

#### **College Assignments**

##### **Mentoring Activities:**

2019-2020: Advisor SHRM

#### **Service to the Profession**

##### **Reviewer - Article / Manuscript**

2020: Academia – Revista Latinoamericana de Administración (International). *Revision de articulo ARLA-04-2020-0057 para Academia*

Revista Latinoamericana de Administracion. Titulo: "Influence of support on work engagement in nursing staff: The mediating role of possibilities for professional development"

#### **Service to the Community**

##### **Other Community Service Activities**

2019: Feria Regional de Ciencias e Ingenieria, Juez evaluador Feria Regional de Ciencias e Ingenieria de PR 2019

#### **Professional Development**

**DS: Research-Related Conference/Seminar**

2020: Ciclo de capacitación en conducta responsable y ética en la investigación con seres humanos: Ética en investigación en la internet..

2019: CITI Program.

2019: Ciclo de capacitación en conducta responsable y ética en la investigación con seres humanos: Privacidad y confidencialidad.

2019: Ciclo de capacitación en conducta responsable y ética en la investigación con seres humanos: Consentimiento informado.

**Instructional or Teaching Related Activities**

2019: Módulo en Línea Políticas en torno a la prevención del hostigamiento sexual en la Universidad enero a mayo de 2019.

2019: Impulsa la Educación a Distancia desde tu Comité de Currículo.

**Professional Seminars / Workshops**

2019: Vinculando la Psicología positiva con el quehacer psicológico.

2019: Cuarto Congreso Psicología Industrial Organizacional.

2017: Hostigamiento Laboral: Que es y que herramientas tengo para lidiar con el.

2016: Tercer Congreso de Psicología Industrial Organizacional.

2014: Etica, reglamentos y Leyes Relevantes de la Psicologia en Puerto Rico.

2014: Manejo de la Salud Mental en el Escenario de Trabajo.

**Technology-Related Training**

2020: Certificación profesional de educador en línea y creación de cursos virtuales para docentes de la UPR-RP.

**Teaching Schedule**

Term	Course	Course Title	CH	Enroll	SCH	Session	Campus	Eval	Grade	Dist	TR%
2021/Sem1	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	32	1440		Rio Piedras				
2021/Sem1	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	32	1440		Rio Piedras				
2021/Sem1	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	29	1305		Rio Piedras				
2021/Sem1	REHU4405	Gerencia de Recursos Humanos	45	34	1530		Rio Piedras				
2020/Vern	REHU4405	Gerencia de Recursos Humanos	45	30	1350		Rio Piedras				

2020/Sem2	REHU4408	Conducta Organizacional	45	29	1305		Rio Piedras				
2020/Sem2	REHU4408	Conducta Organizacional	45	25	1125		Rio Piedras				
2020/Sem2	REHU4408	Conducta Organizacional	45	22	990		Rio Piedras				
2020/Sem2	REHU4409	Relaciones Humanas	45	29	1305		Rio Piedras				
2020/Sem2	REHU4405	Gerencia de Recursos Humanos	45	34	1530		Rio Piedras				
2019/Sem2	REHU4450	Internado en Recusrsos Humanos (No SCH)	0	20	0		Rio Piedras				
2019/Sem2	REHU4998	Experiencia en Educación Cooperativa (No SCH)	0	6	0		Rio Piedras				
2019/Sem1	REHU4407	Sistemas de Compensación	45	30	1350		Rio Piedras				

2019/Sem1	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	30	1350		Rio Piedras				
2019/Sem1	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	30	1350		Rio Piedras				
2019/Sem1	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	30	1350		Rio Piedras				
<b>Totals</b>			<b>630</b>	<b>442</b>	<b>18720</b>						

Last updated by member on 24-Aug-20 (02:56 PM)

**Jorge L. Capo-Matos, LL.M.**  
**Instructor (Part Time)**  
**Departamento de Gerencia**  
**School of Business**  
[jorge.capo@oneillborges.com](mailto:jorge.capo@oneillborges.com)

**Academic Background**

LL.M. Universidad de Pennsylvania, 1980.

J.D. University of Puerto Rico Law School, 1979.

B. University of Puerto Rico, 1976.

**Work Experience**

**Work Experience**

Collaborator, World Bank's (2018 - Present), Guaynabo, Puerto Rico. In the Doing Business Project evaluating impact of Puerto Rico's labor and employment laws

Professor, University of Puerto Rico, Río Piedras Campus (2018 - Present), San Juan, Puerto Rico. Labor Relations Counsel, O'Neill & Borges, LLC (June, 1980 - Present), San Juan, Puerto Rico.

Proven experience and demonstrated understanding of all aspects of labor and human resources related laws, regulations policies, principles and practices including, but not limited to NLRA, Title VII, EEO, ADA, and FMLA; and, associated state employment laws;

Successful and extensive experience counseling clients and other lawyers on employment law and human resources matters, developing creative solutions;

Extensive experience providing legal representation to employers in labor and employment litigation (administrative, court and arbitration proceedings);

Daily counsels client in-house lawyers and managers in business decisions which impact employees. Demonstrated experience in employment law compliance, confidential audits; conducting and supervising due diligence investigations;

Extensive experience in labor aspects of mergers, sales and acquisitions;

Extensive experience in developing and revising HR and benefit policies and procedures;

Experienced in leading negotiations preparation, bargaining and administration of Collective Bargaining Agreements, including arbitration;

Conducted or supervised HR and ethics investigations for clients;

Frequent participation in comparative employment law surveys conducted at request of international law firms.

Professor, Instituto de Educación Superior (2016 - 2020), San Juan, Puerto Rico.

Teaching course on Employment Law (a private sector institution providing Human Resources Certificate Programs).

Profesor, Instituto de Educación Superior (2005 - 2020), San Juan, Puerto Rico.

Teaching course on Employment Discrimination (a private sector institution providing Human Resources Certificate Programs).

President, Puerto Rico Chamber of Commerce (2014 - 2016), San Juan, Puerto Rico. Labor Affairs Committee.

Director, YMCA of San Juan (2007 - 2016), San Juan, Puerto Rico.

Professor, Interamerican University Law School (1983 - 1984), San Juan, Puerto Rico.

Professor, University of Puerto Rico Law School (1981), Río Piedras, Puerto Rico. Labor Law

### Consulting Experience

2017: Private Sector Coalition of Puerto Rico, Counseled in connection with proposed Labor Reform bill. 2016: Puerto Rico Government, Counseled incoming Puerto Rico administration in the drafting of encompassing new Labor Reform legislation (Law No. 4-2017).

1998: Puerto Rico Government, Counseled the Puerto Rico executive and legislative branches in approving bill which would become Law No. 180 (Puerto Rico’s Minimum Wage, Vacation and Sick Leave Law).

1995: Puerto Rico Government, Counseled the Puerto Rico executive and legislative branches in successfully approving Labor Reform legislation.

### Teaching

#### Courses Taught

**Courses from the Teaching Schedule:** Legislación y Jurisprudencia Laboral, Relaciones Obrero-patronales

### Intellectual Contributions

#### Intellectual Contributions Grid

Category	BDS	AIS	TLS	Total
Articles-in-Progress (All)				0
Publications of Non-refereed or Invited Papers				0
Books, Monographs, Compilations, Manuals, Supplements, Chapters, Cases, Readings	1			1
Presentations of Refereed Papers				0

### Refereed Articles

#### Other

Capó-Matos, J. L. (2012). Do our labor laws really matter? *Estudios Técnicos Inc.*.

Capó-Matos, J. L. (2010). Labor Flexibility: A Competitive Strategy and for the Creation of Jobs in Puerto Rico. *PR Chamber of Commerce*.

Capó-Matos, J. L. (1995). Labor Reform Laws. *PR Chamber of Commerce*.

Capó-Matos, J. L. (1990). Lo que debe conocer sobre la Ley de Cierre. *El Mundo*.

Capó-Matos, J. L. (1989). Employer's Responsibility in Drug Testing. *The San Juan Star*.

Capó-Matos, J. L. (1979). Overview Supreme Court Cases, 1977-1978. *Revista Jurídica de la Universidad de Puerto Rico*. [Journal Quality: Unranked quintile]

Co-Author

Capó-Matos, J. L. (1977). Biography of Puerto Rico Supreme Court Justices. *Revista Jurídica de la Universidad de Puerto Rico*. [Journal Quality: Unranked quintile]

Co-Author

### Non-Refereed Articles

## Other

- Capó-Matos, J. L. (1989). Employer's Responsibility in Drug Testing. *The San Juan Star*.
- Capó-Matos, J. L. (1990). Lo que debe conocer sobre la Ley de Cierre. *El Mundo*.
- Capó-Matos, J. L. (1995). Labor Reform Laws. *PR Chamber of Commerce*.
- Capó-Matos, J. L. (2010). Labor Flexibility: A Competitive Strategy and for the Creation of Jobs in Puerto Rico. *PR Chamber of Commerce*.
- Capó-Matos, J. L. (2012). Do our labor laws really matter? *Estudios Técnicos Inc.*.

## Invited Articles/Reviews

- Capó-Matos, J. L. (1979). Overview Supreme Court Cases, 1977-1978. *Revista Juridica de la Universidad de Puerto Rico*.
- Capó-Matos, J. L. (1977). Biography of Puerto Rico Supreme Court Justices. *Revista Juridica de la Universidad de Puerto Rico*.

## Chapters, Cases, Readings, Supplements

### Chapters

- Capo-Matos, J. L., & LLC, O. (2017). Puerto Rico. *Employment at Will: A State-by-State Survey, Second Edition* (pp. 1213-1375). Bloomberg BNA; Second edition.

### Presentations of Refereed Papers

#### State

- Capó-Matos, J. L. (2018). *Cambios Regulatorios y Su Impacto Sobre los Procedimientos de Recursos Humanos*. O'Neill & Borges, San Juan, Puerto Rico.
- Capó-Matos, J. L. (2018). *La Reforma Laboral y El Esquema Remedial de la Ley de Despidos*. Inter American University Law School, 9th Labor Law Conference, San Juan, Puerto Rico.
- Capó-Matos, J. L. (2018). *El Porqué de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*. Inter American University Law School, 9th Labor Law Conference, San Juan, Puerto Rico.
- Capó-Matos, J. L. (2018). *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral y Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico*. Asociación de Profesionales en Relaciones Laborales de Puerto Rico (APRL), San Juan, Puerto Rico.
- Capó-Matos, J. L. (2017). *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*. Instituto de Educación Superior, San Juan, Puerto Rico.
- Capó-Matos, J. L. (2017). *Leyes y Reglamentos Laborales en el Horizonte*. Chamber of Commerce of Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico.
- Capó-Matos, J. L. (2016). *Leyes y Reglamentos Laborales en el Horizonte*. Chamber of Commerce of Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico.
- Capó-Matos, J. L. (2016). *Reclamaciones de Represalia: El Nuevo Tsunami en la Litigación Laboral*. O'Neill & Borges, San Juan, Puerto Rico.
- Capó-Matos, J. L. (2016). *Contratos Útiles para Proteger a la Empresa y Reducir Reclamaciones Laborales*. The Puerto Rico Association of CPAs seminar, San Juan, Puerto Rico.
- Capó-Matos, J. L. (2016). *Principios Básicos Para Auditar la Función de Recursos Humanos en las Empresas*. The Puerto Rico Association of CPAs seminar, San Juan, Puerto Rico.
- Capó-Matos, J. L. (2016). *Las Mejores Prácticas en la Evaluación e Implantación de Decisiones de Despido*. Instituto de Educación Superior, San Juan, Puerto Rico.
- Capó-Matos, J. L. (2015). *Leyes Laborales en el Horizonte: Congreso de EEUU y Puerto Rico, incluyendo propuestas de Reforma Laboral*. Chamber of Commerce of Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico.
- Capó-Matos, J. L. (2015). *Legislación Laboral Reciente y Pendiente y Proyectos de Ley Más Significativos*. Asociación de Industriales de Puerto Rico (AIPR), San Juan, Puerto Rico.
- Capó-Matos, J. L. (2015). *Interpretando la Reforma Laboral de 1995 (incluyendo la Ley Núm. 180: 1998)" ¿Dónde Estamos*

*20 Años Después?* Asociación de Profesionales en Relaciones Laborales de Puerto Rico (APRL), San Juan, Puerto Rico.

Capó-Matos, J. L. (2015). *¿Qué es "justa causa" para despedir un empleado? /Que Dicen Los Tribunales?* Inter American University Law School, 8th Labor Law Conference, San Juan, Puerto Rico.

Capó-Matos, J. L. (2014). *Impacto de Nuestra Reglamentación Laboral Sobre Nuestros Costos Operacionales y Desarrollo Económico*. Puerto Rico Manufacturer's Association, Guaynabo, Puerto Rico.

Capó-Matos, J. L. (2014). *Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination*. Association of Labor Relations Professionals, San Juan, Puerto Rico.

Capó-Matos, J. L. (2014). *Discrimen Por "Orientación Sexual" e "Identidad de Género."* *Impacto Ley 22 y el Protocolo*.

Asociación de Profesionales en Relaciones Laborales de Puerto Rico (APRL), San Juan, Puerto Rico. Capó-Matos, J. L.

(2014). *Doce Decisiones Judiciales Recientes Que Impactan la Administración Diaria de los Recursos Humanos*. Chamber of Commerce of Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico.

Capó-Matos, J. L. (2014). *Impacto de Nuestra Reglamentación Laboral Sobre Nuestros Costos Operacionales y Desarrollo Económico*. Asociación de Industriales de Puerto Rico (AIPR), San Juan, Puerto Rico.

Capó-Matos, J. L. (2013). *Los Oscars Laborales: Hollywood y el Mundo Laboral*. Society for Human Resource Management (SHRM) seminar at annual convention, Hato Rey, Puerto Rico.

Capó-Matos, J. L. (2013). *Legal Aspects of Human Resources Administration*. Instituto de Educación Superior, San Juan, Puerto Rico.

### **Not Under Review**

Capó-Matos, J. L. (2012). "Do our labor laws really matter?."

### **Service**

#### **Service to the Profession**

##### **Accreditation or Licensure Board Chair/President**

2014 – 2016: Puerto Rico Chamber of Commerce (State). Labor Affairs Committee

2014 – 2016: Labor Committee- Puerto Rico Chamber of Commerce (State).

2009 – 2012: Labor Committee- Puerto Rico Chamber of Commerce (State).

2000 – 2001: Labor Committee- Puerto Rico Chamber of Commerce (State).

1998 – 2000: Association of Labor Relation Practitioners (State).

1992: Labor Committee- Puerto Rico Chamber of Commerce (State).

1989: Labor Committee- Puerto Rico Chamber of Commerce (State).

1984 – 1986: Labor Committee- Puerto Rico Chamber of Commerce (State).

##### **Board Chairman - Board of Directors**

2007 – 2016: YMCA of San Juan (State).

##### **Board Member - Board of Directors**

1986 – 1990: Puerto Rico Chamber of Commerce (State).

### **Professional Development**

#### **Professional Seminars / Workshops**

2018: 9na Conferencia Derecho Laboral. Escuela de Derecho Universidad Interamericana de PR (INTER). 2016: Mastering the Art, Science & Craft of Advocacy: Winning the Intergen Age. Sponsored by the Association of Labor Relations Professionals.

2015: 8va Conferencia Derecho Laboral. Escuela de Derecho Universidad Interamericana de PR (INTER).

2014: Proyecto de Nuevos Cánones de ética y Procedimientos Disciplinarios de Abogados. Escuela de Derecho Universidad de Puerto Rico (UPR).

2014: The Americans with Disabilities Act Workshop. Sponsored by the Association of Labor Relations Professionals.

2013: Deberes del abogado para con sus Clientes: Parte III. Seminarios al Día, Inc.

### Honors/Awards

#### Award

2016: Raymond J. Compton award, Association of Labor Relations Professionals. For a distinguished career in the labor relations field.

2015: Zenit Award, Puerto Rico Chamber of Commerce. For a extensive and distinguished career in employment relations.

#### Honor

2013 – 2018: Notable Labor Practitioner, Chambers and Partners® Latin America.

2016 – 2017: Best Lawyers, Puerto Rico recognition.

### Teaching Schedule

Term	Course	Course Title	CH	Enro II	SCH	Session	Campus	Eval	Grade	Dist	TR%
2021/Sem1	REHU4419	Legislación y Jurisprudencia Laboral	45	22	990		Rio Piedras				
2020/Sem2	REHU4419	Legislación y Jurisprudencia Laboral	45	23	1035		Rio Piedras				
2020/Sem1	REHU4406	Relaciones Obrero-patronales	45	28	1260		Rio Piedras				
2019/Sem2	REHU4419	Legislación y Jurisprudencia Laboral	45	14	630		Rio Piedras				
2019/Sem1	REHU4406	Relaciones Obrero-patronales	45	26	1170		Rio Piedras				
<b>Totals</b>			<b>225</b>	<b>113</b>	<b>5085</b>						



**Arleen Hernandez-Diaz, Ph.D.**  
**Professor**  
**Departamento de Gerencia**  
**School of Business**  
[arleen.hernandez1@upr.edu](mailto:arleen.hernandez1@upr.edu)

**Academic Background**

Ph.D. University of Wisconsin-Madison, Wisconsin, Madison, Wisconsin, Industrial Relations, 1993.

Title: *The Impact of Part-Time Employment on the Decline in Union Density in the U.S*

AACSB - Postdoctoral Bridge Business Program Tulane University, Freeman School of Business, LA, USA, Management and Marketing (Marketing Emphasis), 2011.

Title: *Research Proposal: Delivering an Effective Internal Marketing Strategy for a Public Hispanic Higher Education Institution.*

M.P.A. Universidad de Puerto Rico, Rio Piedras, Puerto Rico, Personnel Administration, 1988.

Title: *Leyes y Organismos Anti-discrimen del Trabajo*

B.A. Universidad de Puerto Rico, Rio Piedras, Puerto Rico, Labor Relations, 1986.

**Professional Memberships**

Puerto Rico Labor Relations Practitioners, 1993-Present

Society for Human Resources Management, 1990-2017

**Skills**

**Teaching Skills**

Patience, Adaptability, Creativity, Imagination, Teamwork, Risk Taking, Constant Learning, Communication, Mentoring, Leadership, Distance Learning

**Research Skills**

Report writing, Data collection, Analysis of information from different sources, Finding information off the internet, Critical thinking, Planning and scheduling, Interviewing, Critical analysis, Conflict Resolution

**Academic Skills**

Academic integrity, Academic writing. Critical Thinking, Digital skills, Statistics, Note making, Referencing, Revision, Exams, Searching for information, Time Management, Decision Making

**Computer Skills**

MS Office (Word, Power Point, Excel), Moodle, Blackboard, Google Applications, WordPress, Social Media (Facebook, LinkedIn, Twitter)

**Languages**

Spanish, English

**Expertise**

Human Resources Management, Collective Bargaining, Entrepreneurship & Mobility

**International Interests**

Puerto Rico, Caribbean

## **Work Experience**

### **Work Experience**

Programa Enlace Coordinator, College of Business Administration, University of Puerto Rico-Rio Piedras (November, 2017 - Present), San Juan, Puerto Rico. Programa Enlace is the liaison of the College of Business Administration with the business and general community. The services impact over 5,000 undergraduate & graduate students as well as alumni. The program facilitates the opportunities in entrepreneurship, internships and employment for business students and alumni.

Assistant Dean, Academic Affairs Office, University of Puerto Rico-Rio Piedras (July, 2011 - June, 2013), San Juan, Puerto Rico. In charge of Admissions and Registrar Offices and services. Management and implementation of the student information system at campus level. The services impact all undergraduate and graduate students at Rio Piedras Campus, including international students.

Assistant Dean of Students Affairs, College of Business Administration, University of Puerto Rico-Rio Piedras (July, 2007 - June, 2011), San Juan, Puerto Rico. Coordination of business students' support services in the areas of admissions, enrollment, retention, advising & counseling, students' organizations, among others.

Assistant Dean of Students Affairs, Office of the Dean of Graduate Students & Research, University of Puerto Rico-Rio Piedras (January, 2005 - December, 2006), San Juan, Puerto Rico. In charge of graduate admissions, teaching, research and professional assistants program, fellowships, retention, advising & counseling services, among others. In charge of the implementation of the graduate admission system at campus level.

Director, Department of Management, College of Business Administration, University of Puerto Rico-Rio Piedras (July, 1996 - June, 1999), San Juan, Puerto Rico. In charge of the General Program, Marketing, Operation Management and Human Resources Management, supervision of professors, coordination of enrollment process for the four programs and seven core courses, academic advising, coordination of general and committee meetings, among others.

### **Paid Service Experience**

2018: DECEP, Introduction to Strategic Doing from Agile Strategic Lab at Purdue. Local Government Agencies Employees. PRITS, Hato Rey, PR. June 28, 2019.

2017: Association of Certified Accountants of Puerto Rico, Four hours workshop for CPAs and other professionals ON Generation Diversity Management to attain continuous credits hours.

## **Teaching**

### **Courses Taught**

**Courses from the Teaching Schedule:** Experiencia de Educación Cooperativa en Gerencia (No SCH), Experiencia en Educación Cooperativa, Experiencia en Educación Cooperativa (No SCH), Gerencia de Recursos Humanos, Internado en Recursos Humanos, Internado en Recursos Humanos (No SCH), Reclutamiento y Selección de Empleados

### **Courses taught, but not in the Schedule:**

Psicología Industrial; Relaciones Obrero Patronales; Relaciones Humanas; Business Ethics

### **Teaching Activities**

#### **Student Assign-Students Advised (UG)**

2018 - *Coordinator and Adviser of Human Resources Management Major.* 196 students.

#### **Thesis / Dissertation Committee - Chair**

2015 - *Percepción sobre competencias de Inteligencia Social entre estudiantes y profesores del Departamento de Gerencia de la Facultad de Administración de Empresas.* 1 student.

## **Intellectual Contributions**

### **Intellectual Contributions Grid**

Category	BDS	AIS	TLS	Total
Articles in Refereed Journals		2	1	3
Articles-in-Progress (All)	3			3

Publications in Refereed Conference Proceedings	2	3		5
Publications of Non-refereed or Invited Papers			1	1
Books, Monographs, Compilations, Manuals, Supplements, Chapters, Cases, Readings	1			1
Presentations of Refereed Papers		1		1

## Refereed Articles

### Applied or Integrative/application Scholarship

Hernández-Díaz, A., Calderon-Abreu, T. M., Castro-González, S., & Portales-Derbez, L. (2020). Exploring the Sustainability of SMEs: The Puerto Rican Case. *Environment, Development and Sustainability*. [Journal Quality: Cabells, Unranked quintile]

Hernandez-Díaz, A., Calderon-Abreu, T., Amador, M., & Cordova-Claudio, M. (2017). Internal Marketing and Customer-Contact Employees Attitudinal Outcomes. *Academia, Revista Latinoamericana de Administracion*, 30 (1), 124-143. [Journal Quality: C-, 1, Cabells]

### Teaching and Learning Scholarship

Hernández-Díaz, A., Fernández-Morales, L., Vega-Vilca, J. C., & Cordova-Claudio, M. (2017). Factores que afectan el deseo de los estudiantes de negocios a estudiar o hacer pasantías en el extranjero: El caso de la UASD. *Actualidad estadística*, 7 (10), 15.

Hernández-Díaz, A., Fernández-Morales, L. M., Vega-Vilca, J. C., & Córdoba-Claudio, M. (2016). Exploring Individual Factors Affecting Business Students' Willingness to Study Abroad: A Case Study From the Caribbean. *Journal of Teaching in International Business*, 27 (4), 158-178, doi: <https://doi.org/10.1080/08975930.2017.1301232>. [Journal Quality: C]

## Refereed Proceedings

### Applied or Integrative/application Scholarship

Hernandez-Díaz, A., Calderon, T., & Portales, L. (2018). Exploring the Sustainability of SMEs: The Puerto Rican Case. *BALAS 2019 Annual Conference*.

Hernandez-Díaz, A., Calderon-Abreu, T., Garcia, C., & Portales, L. (2017). The Penta-Dimensional Model for the Sustainable Development of the SME: The Case of Puerto Rico. Paper presented at the 6th Sustainability. *Ethics & M4 Conference*.

Hernandez-Díaz, A., Calderon-Abreu, T., Amador-Dumois, M., & Cordova-Claudio, M. (2015). Internal Marketing and Service Empathy Impact on Customer-Contact Employees Attitudinal Outcomes: The Case of a Public Higher Education Institution. *2015 Conference of the Business Association of Latin American Studies (BALAS)*.

### Basic or Discovery Scholarship

Hernandez-Diaz, A., Fernandez-Morales, L., Vega-Vilca, J., & Cordova-Claudio, M. J. (2017). Exploring Individual Factors Affecting Business Student Mobility in the Caribbean: A Comparative Approach. *SIEC-ISBE (La Societe International pour l'Enseignement Commercial - International Society of Business Education) Conference*. Calderon-Abreu, T., Hernandez-Diaz, A., Amador-Dumois, M., & Cordova-Claudio, M. J. (2015). Internal marketing and service empathy impact on customer-oriented employees' job outcomes in a public sector higher education institution. *Business Association of Latin American Studies (BALAS) Annual Meeting, Business Association of Latin American Studies.*

## **Non-Refereed Articles**

### **Teaching and Learning Scholarship**

Hernández-Díaz, A., Fernández-Morales, L., Vega-Vilca, J. C., & Cordova-Claudio, M. (2017). Factores que afectan el deseo de los estudiantes de negocios a estudiar o hacer pasantías en el extranjero: El caso de la UASD. *Actualidad estadística*, 7 (10), 15.

## **Books, Monographs, Compilations, Manuals**

### **Books**

#### **Books**

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

## **Presentations of Refereed Papers**

### **State**

Hernandez-Diaz, A. (2017). *Exploring the Individual Factors that Affect Business Students' Desire to Study Abroad: A Comparative Study from UPRRP & UASD-SD*. 11mo Congreso de Investigacion y Creacion Academica, Carolina, Puerto Rico.

## **Working Papers (make sure to check the review box for papers under review)**

Hernández-Díaz, A., Calderon-Abreu, T., Castro-Gonsales, S., & Portales-Derbez, L. (2020). "Exploring the Sustainability of SMEs: The Puerto Rican Case", " Revised and resubmitted to *Environment, Development and Sustainability*. [Basic or Discovery Scholarship]

Hernández-Díaz, A., Fernández-Morales, L., Vega-Vilca, J., & Córdoba-Claudio, M. (2020). "Hernández-Díaz, A., Fernández-MoIndividual Factors Affecting Business Students' Willingness to Study Abroad: A Comparative Approach.," Initial submission to *Journal of Teaching in International Business*. [Basic or Discovery Scholarship] Hernández-Díaz, A., Calderon-Abreu, T., Catro-Gonzalez, S., & Portales-Derbez, L. (2019). "Exploring the Sustainability of SMEs: The Puerto Rican Case," Initial submission to *Environment, Development and Sustainability - Springer*. [Basic or Discovery Scholarship]

## **Service**

### **Service to the Institution**

## **Department Assignments**

### **Member:**

2020-2021: Comité de Personal

2019-2020: Curriculum Committee

2018-2019 – 2019-2020: Students & Professors Committee

2017-2018: Assessment of Learning

2015-2016: Curriculum Committee

## **College Assignments**

**Member:**

2020-2021: Comité de Personal DGERE

2020-2021: Comité de Currículo DGERE

2018-2019 – 2020-2021: Comité de Acreditación

2018-2019 – 2020-2021: Comité Conjunto de Estudiantes y Profesores FAE

2018-2019 – 2020-2021: Comité de Currículo FAE

**College Assignments****Chair:**

2014-2015: Committee for the Appointment of the Dean of the College of Business Administration

**Member:**

2017-2018: Fellowships from the UPR Endowment Fund

**University Assignments****Academic Senator:**

2016-2017: Academic Senate

2016-2017: Academic Senate

**Committee Member:**

2019-2020: Distance Education Committee - DECEP

2016-2017: Student Affairs Committee of the Academic Senate

2012-2013: Enrollment Re engineering Process

**Service to the Profession****Academic Conference: Discussant**

2020: Graduate School of Industrial Psychology, San Juan, Puerto Rico (State). Psychosocial Aspects of Labor Unions. Virtual Conference for Graduate Students.

2014: Graduate School of Industrial Psychology, San Juan, Puerto Rico (Local). Psychosocial Aspects of Labor Law and Unions. Department of Psychology, University of Puerto Rico, Rio Piedras Campus. April 8 2015.

**Academic Conference: Moderator / Facilitator**

2015: 2015 BALAS Conference, San Juan, Puerto Rico (International). Moderator of the Entrepreneurship and Family Business session at BALAS Conference. Hotel Sheraton, San Juan, Puerto Rico. March 26, 2015.

**Academic Conference: Panelist**

2018: College of Business Administration, University of Puerto Rico-Rio Piedras, San Juan, Puerto Rico (Local). Panel on Basic Grant Proposal Development: The Importance of the Concept Paper and What to Include on It. September 21, 2018.

2017: Graduate School of Industrial Psychology, San Juan, Puerto Rico (Local). Multidisciplinary Panel on Recruitment. Social Industrial Psychology Course, College of Social Science, University of Puerto Rico, Rio Piedras Campus, San Juan, PR. January 4, 2018.

2016: Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, Santo Domingo, República Dominicana, Santo Domingo, Dominican Republic (International). Acreditación Profesional en Escuelas de Negocios: La Experiencia de la Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras con el AACSB. Gestión de la Calidad: Experiencias de Acreditación en las Carreras de Negocios. Santo Domingo, República Dominicana. November 11, 2016.

**Advisor**

2018: Representative before ALUMNI FAE, San Juan, Puerto Rico (Local). Representative before ALUMNI FAE. College of Business Administration. University of Puerto Rico Río Piedras. August 2018-present. 2015: Human Resources Management Major, San Juan, Puerto Rico (Local). Academic Advisor. Human Resource Management Major. Department of Management. College of Business Administration. University of Puerto Rico, Río Piedras. February 20, 2015 to Present.

**Chair: Committee / Task Force**

2018: Fall 2018 Employment and Internship Fair, San Juan, Puerto Rico (National). Coordinator of the Fall 2018 Employment and Internship Fair. Programa Enlace. College of Business Administration. University Center. University of Puerto Rico, Río Piedras Campus. October 3, 2018.

2017: International Finance Issues 2018 Winter Symposium., San Juan, Puerto Rico (International). Coordinator of the International Finance Issues 2018 Winter Symposium. Hosted by the Graduate School of Business Administration, College of Business Administration, University of Puerto Rico, Río Piedras Campus, November 2017-January 12, 2018. 2016: Curricular Revision of the Human Resources Management Major, San Juan, Puerto Rico (Local). Development of the Proposal for the Curricular Revision of Human Resources Management Major. Department of Management. College of Business Administration. University of Puerto Rico, Río Piedras Campus. January 2016 – February 2017.

**Reviewer - Article / Manuscript**

2015: Fourth Undergraduate Research and Creation Meeting, San Juan, Puerto Rico (Local). Reviewer and Session Moderator. Undergraduate Research Initiatives and Creative Activities (IINAS), UPRRP. Condado Plaza Hilton, San Juan, PR. April 7 and 8, 2016.

2015: 10th Quest for Global Competitiveness Conference, San Juan, Puerto Rico (International). Reviewer of 10th Quest for Global Competitiveness Conference. December 3-22, 2015.

**Member: Committee/Task Force**

2020: Distance Education Committee - DECEP, San Juan, Puerto Rico (Local). Continuous Education & Professional Studies Division, University of Puerto Rico, Río Piedras Campus.

2018: Strategic Doing in the Latino World at Purdue Agile Strategy Lab, San Juan, Puerto Rico (National). Collaborator of the Strategic Doing in the Latino World. Purdue Agile Strategy Lab. Purdue University. August 2018-December 18, 2018.

2014: Program Committee for the Third Conference of Undergraduate Research and Creation (TESIC), San Juan, Puerto Rico (Local). Undergraduate Research and Creative Activities Initiative (IINAS), Title V Undergraduate, University of Puerto Rico, Río Piedras Campus. October 14, 2014- April 10 2015.

2014: Academic Senate, San Juan, Puerto Rico (Local). Subcommittee for the Development of Grade Review and Changes Policy at the Río Piedras Campus. Academic Senate, University of Puerto Rico, Río Piedras Campus. February 10, 2015 to September 22, 2015.

2013: Fellowship Committee 2014-2015, San Juan, Puerto Rico (Local). Office of the Dean of Graduate Students and Research. University of Puerto Rico, Río Piedras Campus. April 10-June 16, 2014.

**Other Professional Service Activities**

2019: Donation of three computers for Programa Enlace Interview Rooms, San Juan, Puerto Rico (National). Proposal Submitted to Accenture for donation of three computers for Programa Enlace Interview Rooms, College Business Administration, University of Puerto Rico, Río Piedras Campus Donation: \$2,400. August 15, 2019. 2019: The Outfit, San Juan, Puerto Rico (Local). Executive closet with donations from First Bank of Puerto Rico. First Bank & Programa Enlace at the College of Business Administration, University of Puerto Rico, Río Piedras Campus, Ana María O'Neill Building, 5th Floor. All space room remodeling was donated by First Bank. September 11, 2019. Investment: \$20,000.

2018: Coordinator of the Challenge to Innovation, San Juan, Puerto Rico (Local). Programa Enlace, School of Architecture & Parallel 18. College of Business Administration & School of Architecture. University of Puerto Rico, Río Piedras Campus. February 20-24, 2019

2015: Coordinator of the Conference: Legal Considerations and Impact of Social Networks in Human Resources

Management, San Juan, Puerto Rico (State). Jorge Pizarro, esq. Department of Management. College of Business Administration. University of Puerto Rico, Rio Piedras Campus. September 16, 2015.

2015: Coordinator of the Conference: Human Resources Managers' Preparation for Collective Bargaining, San Juan, Puerto Rico (State). Reynaldo Quintana, Esq. of Baerga and Quintana Law Offices. College of Business Administration, UPR-Río Piedras, May 10, 2016.

2015: Coordinator of the Conference: Strategies and Practices of Labor Unions., San Juan, Puerto Rico (Local). Ramón Fuentes, President of the Puerto Rican Labor Federation. May 12, 2016.

2015: Coordinator of the Conference: Trends in Union Organizing Campaigns, San Juan, Puerto Rico (State). Carlos George, Esq. O'Neill & Borges Law Offices, College of Business Administration, UPR-Río Piedras, May 17, 2016. 2014: Webmaster, San Juan, Puerto Rico (Local). Webmaster of the website of the Department of Management. College of Business Administration. University of Puerto Rico, Rio Piedras Campus. 2014-2017. 2014: Session Coordinator. Third Meeting of Undergraduate Research and Creation. Undergraduate Research and Creative Activities Initiative (IINAS), San Juan, Puerto Rico (Local). University of Puerto Rico, Rio Piedras. Isla Verde, Puerto Rico. April 9-10, 2015.

#### **Presentation -Charla adiestramiento taller etc.**

2018: Banco Popular de Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico (State). Valuing the Diversity of Our People. HR Week. HR Staff Banco Popular de Puerto Rico. Centro Europa, Santurce, PR. September 27, 2018 & February 22, 2019. 2017: 2017 Annual Convention of the Puerto Rico Retailers Association, San Juan, Puerto Rico (State). Radiography of Small Business: Application of the Penta-dimensional Model of Sustainability to Small Businesses in Puerto Rico. Dr. Arleen Hernández & Dr. Theany Calderón. 2017 Annual Convention of the Puerto Rico Retailers Association, Fajardo , Puerto Rico, August 26, 2017.

2014: Office of the Dean of Graduate Studies, San Juan, Puerto Rico (Local). Networking for Professional Development. College of Natural Sciences. University of Puerto Rico, Piedras Campus. June 9, 2015.

#### **Reviewer: Ad Hoc Reviewer for a Journal**

2017: Journal of Teaching International Business, San Juan, Puerto Rico (International). Reviewer of the Journal of Teaching International Business. December 1 – 21, 2017.

2016: Journal of East-West Business., San Juan, Puerto Rico (National). Reviewer of the Journal of East-West Business, Routledge Taylor and Francis. May 2- 31, 2016.

2014: Fórum Empresarial, San Juan, Puerto Rico (State). Reviewer of Forum Empresarial, College of Business Administration, University of Puerto Rico Rio Piedras Campus. March-September 2015.

#### **Service to the Community**

##### **Member of a Committee**

2017: Education Committee of the Chamber of Commerce, Chamber of Commerce of PR. March 29, 2017 to present. 2017: Empeñe 100 x 100, Member of the Educators Community from Empeñe 100 x 100, Echar Pa'Lante. August 10, 2017-Present

##### **Other Community Service Activities**

2014: Donations of a Collection Books & Materials on Labor Management Relations in Puerto Rico, Donation to Labor Collection of the Santiago Iglesias Pantin Library, University of Puerto Rico, Humacao Campus, July 16, 2014. 2014: Focal Group Member. Community Services at Rio Piedras Campus, Focal Group Member. Community Services at Rio Piedras Campus. Office of the Dean of Academic Affairs. University of Puerto Rico, Río Piedras Campus. March 20, 2015.

##### **Speech / Presentation at a Community Meeting**

2018: Girls Power Squad at Banco Popular de Puerto Rico, Diversity & Inclusion. Girls Power Squad. Banco Popular de Puerto Rico. Centro Europa, Santurce, PR. March 16, 2019.

2017: Teachers from Public Schools in PR, Entrepreneurship as a Teaching Tool: From Theory to Practice. Dr. Arleen Hernández & Theany Calderón. Empeñe 100x100 y Echar PaLante. University of Puerto Rico, Rio Piedras Campus,

College of Business Administration, March 16, 2018.

## **Professional Development**

### **Conference or Seminar Assistance**

2020: IE University Online Master Class. Challenges of International Cooperation in time of COVID-19. IE University. Spain. May 8, 2020.

2020: NYU - Faculty Resource Network. Creative Economy & Entrepreneurship in the Arts. FRN Virtual Summer 2020, New York University, New York, NY June 8-12, 2020.

2020: Echar Pa'Lante. Entrepreneurship Mindset Virtual Workshop. April 14-17, 2020.

2020: International Council for Small Business Exchange (ICSBE). Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2019-2020 Global Report. Webinar. March 30, 2020.

2020: Puerto Rico Banking Association & Ventana Solidaria. Circular Economy & Community Development. Workshop. BPPR Foundation, San Juan, February 7, 2020.

2020: Society for Human Resources Management - PR Chapter. Emergency & Prevention Plans. Capital Center, San Juan. February 4, 2020.

2020: Society for Human Resource Management-PR Chapter Webinar. SHRM Competency Model Curriculum. March, 13 2020.

2020: Bank of America Meet The Experts. Market insights & navigating a changing job market. Bank of America - Webcast. May 4, 2020.

2018: SIEC-ISBE 2017 (89th International Conference of International Society for Business Education). 89th International SIEC-ISBE Conference. Hotel Condado Plaza & University of Puerto Rico-Río Piedras, San Juan, Puerto Rico, July 23- 27, 2017.

2018: ALUMNI FAE. Federal Funds Economic Impact for Reconstruction. Restaurante Antonio, Condado, PR, August 8, 2018: ALUMNI FAE. Federal Funds Economic Impact for Reconstruction. Restaurante Antonio, Condado, PR, August 8, 2018.

2018: Institute for Human Development & Foundation for Ethical Movement. In the Development of Character, the Environment Does Matter. 2nd National Meeting of Applied Ethics. Interamerican University, San Juan, August 24, 2018.

2018: NASA's NOS – MSI of PR Summit. Educator Professional Development. NASA's NOS – MSI of PR Summit. UPR-Arecibo, August 28, 2018. 6 hours

2018: Social Entrepreneurship and Reconstruction Conference.. Financing SME and social enterprises. Puerto Ricans Series. Center for Puerto Rican Studies-CUNY, UPR-Rio Piedras & PR Manufacturers Association. Guaynabo, PR, October 6, 2018.

2018: Social Entrepreneurship and Reconstruction Conference.. How to Conceive Grant Proposals. Center for Puerto Rican Studies-CUNY, UPR-Rio Piedras & PR Manufacturers Association. Guaynabo, PR, October 6, 2018. 2018: ALUMNI FAE. Innovative Projects and Trends in the Entertainment Industry. Restaurante Antonio, Condado, PR, October 10, 2018. 2 hours.

2016: College of Business Administration - UPRRP. Cuba: A process of Economic Transformation and Relations with Caribbean Countries. Dr. Antonio Fidel Romero Gómez, Universidad de la Habana, Cuba. University of Puerto Rico, Rio Piedras, PR. May 20, 2016.

2016: College of Business Administration - UPRRP. The Reforms of Cuban Socialism: A View from La Habana. Dr. Luis Armando Suárez Salazar, Universidad de La Habana, Cuba. University of Puerto Rico, Rio Piedras, PR. June 2, 2016

2016: ALUMNI FAE. Sports as an Instrument of Economic Development. Restaurante Antonio, Condado. April 4, 2017

2016: Center for the New Economy. Stiglitz: From Crisis to Growth. Sala Sinfónica, Centro de Bellas Artes, Santurce. 1.5 hour. April 6, 2017.

2015: College of Business Administration - UPRRP. Cuba: A process of Economic Transformation and Relations with Caribbean Countries. Dr. Antonio Fidel Romero Gómez, Universidad de la Habana, Cuba. University of Puerto Rico, Rio



Piedras, PR. May 20, 2016

2015: UPRRP Law School. Puerto Rico Public Debt. University of Puerto Rico-Rio Piedras campus. February 2, 2016. 2015: ALUMNI FAE. Fiscal Control Board: Federal v. Local Proposal. Restaurante Antonio, Condado. 1.5 hours. March 9, 2016.

2015: ALUMNI FAE. The Crisis and the Media: The Importance of a Well Informed Nation. ALUMNI FAE. Restaurante Antonio, Condado. 1.5 hours. June 8, 2016.

2015: NY Federal Reserve Bank. Economic Growth Opportunities for Puerto Rico. Puerto Rico Convention Center, San Juan, PR, Nov. 29, 2016.

2014: College of Business Administration - UPRRP. How Ireland's Adoption and Adaptation of a Puerto Rican Strategy Allowed It to Become the Most FDI Intensive Economy in Europe: An Opportunity for PR to Reinvent Itself Again. Dr. Frank Barry. University of Puerto Rico, Rio Piedras Campus. March 12, 2014.

2014: University Institute for the Development of Communities-UPRRUM. Strategies for Community Development. University of Puerto Rico, Mayagüez Campus. January 31, 2015.

2014: Undergraduate Research Initiatives and Creative Activities (IINAS) - UPRRP. Breaking Schemes: Puerto Rican Entrepreneur Women. University of Puerto Rico, Rio Piedras Campus. February 11, 2015.

2014: Business Association of Latin American Studies (BALAS) 2015 Conference. Entrepreneurship in a Diverse World of "Glocal" Initiatives. San Juan, Puerto Rico. March 25 – 27, 2015.

#### **DS: Research-Related Conference/Seminar**

2018: CITI Program. Psychological, Social and Education Research. Collaborative Institutional Learning Initiative at the University of Miami. Ten Modules of the Online CITI Program. October 27, 2018.

2015: Undergraduate Research Initiatives and Creative Activities (IINAS) - UPRRP. Fourth Undergraduate Research and Creation Meeting, UPRRP. Condado Plaza Hilton, San Juan, PR. April 7 and 8, 2016.

2014: Undergraduate Research Initiatives and Creative Activities (IINAS) - UPRRP. Research Institute: Multidisciplinary Institute on Globalization. Graduate School of Business, UPR-Rio Piedras. May 26-29, 2015.

2014: CITI Program. Psychological, Social and Education Research. Collaborative Institutional Learning Initiative at the University of Miami. Seven Modules of the Online CITI Program. October 7, 2014.

2014: Undergraduate Research Initiatives and Creative Activities (IINAS) - UPRRP. Introduction and Grantsmanship Presentation. University of Puerto Rico, Rio Piedras Campus. February 20, 2015.

2014: Library of the College of Business Administration UPRRP. Information Competencies. Video Conference: Alejandro Uribe. University of Puerto Rico, Rio Piedras Campus. April 16, 2015.

2014: Undergraduate Research Initiatives and Creative Activities (IINAS) - UPRRP. Research Institute: Qualitative Research. May 22-28, 2015. UPR - Rio Piedras.

#### **Instructional or Teaching Related Activities**

2020: UPR System Academic Affairs Division, Professional Programs & Distance Education Division. How to Apply Reasonable Accommodations in Online & Web-Enhanced Courses for Academic Continuity. Webinar sponsored by UPR Central Administration, San Juan, PR. May 1, 2020

2020: Harvard Business Publishing, Harvard University. **An In-Depth Look at How to Use Simulations in Your Online Course.** Webinar sponsored by Harvard Business Publishing, Harvard University. April 7, 2020.

2020: Ellucian. Business Continuity Best Practices for the Future of Higher Education. Webinar sponsored by Ellucian, Reston VA. April 7, 2020.

2020: Continuous Education & Professional Studies Division (DECEP) - UPRRP. Professional Certification for Creating and Teaching Online Courses. Virtual Workshop. DECEP, University of Puerto Rico, Rio Piedras Campus. March 20, 2020.

2020: UPR System Academic Affairs Division, Professional Programs & Distance Education Division. Emotions in

Educational Processes Supported by Internet Technologies. Webinar. UPR-Central Administration, San Juan PR. March 27, 2020.

2020: Harvard Business Publishing, Harvard University. Adapting Quickly to Teaching Online. Webinar from Harvard Business Publishing, Harvard University, Boston, MA, March 19, 2020.

2018: Echar Pa'Lante - Emprende 100 x 100. Entrepreneurship Educators. Babson College & Echar Pa'Lante, Hato Rey, Puerto Rico, August 7-10, 2017.

2018: CEA - Certicate. Politics for Sexual Harassment Prevention at the University. Online Course. Center of Academic Excellence, UPRRP. May 9, 2019.

2018: Echar Pa'Lante - Emprende 100 x 100. Ideation & Innovation Skills. Georgia Institute of Technology in Collaboration with Echar Pa'Lante. Centro Europa, Santurce, Puerto Rico, May 30, 2019.

2018: NYU - Faculty Resource Network. Summer Program on Using Digital Resources to Support Online Project-Based Learning.

2017: Chamber of Commerce of Puerto Rico. Knowledge Economy and Internationalization of Higher Education Forum. Popular Center Penthouse, Hato Rey, March 29, 2017.

2017: ESCAPE. Fourth Labor Law Seminar. Caribe Hilton, San Juan. June 9, 2017. 6.0 hours. 2017: Puerto Rico Science, Technology, & Research Trust. Researcher-Small Business Workshops and Matchmaking. PR Research & Innovation Meet-ups. San Juan, Puerto Rico. August 15, 2017. 8 hours.

2017: Babson College & Echar Pa'Lante. Symposium for Entrepreneurship Educators. Fundación Banco Popular, Hato Rey, Puerto Rico, August 7-10, 2017.

2017: Echar Pa'Lante - Emprende 100 x 100. Evidence-based Entrepreneurship and StartupLab. Georgia Institute of Technology in Collaboration with Echar Pa'Lante. Centro Europa, Santurce, Puerto Rico, May 24-25, 2017. 2017: Echar Pa'Lante - Emprende 100 x 100. Evidence-based Entrepreneurship and StartupLab. Georgia Institute of Technology in Collaboration with Echar Pa'Lante. Centro Europa, Santurce, Puerto Rico, May 24-25, 2017. 2016: CEA - Certicate. Legal Aspects of Distance Education. Center for Academic Excellence. University of Puerto Rico Río – Piedras. May 1-7, 2017. 2016: Echar Pa'Lante - Emprende 100 x 100. Creating an Entrepreneur Mind. Centro Europa, Santurce, Puerto Rico, May 31-June 1, 2017.

2016: Ministry of Higher Education, Science and Technology (MESCYT). Quality Management: Business Schools Accreditation Experiences. Santo Domingo, Dominican Republic, November 11, 2016.

2016: Echar Pa'Lante - Emprende 100 x 100. Creating an Entrepreneur Mind. Emprende 100 x100 Project & Echar Pa'Lante. Centro Europa, Santurce, Puerto Rico, May 31-June 1, 2017.

2016: CEA - Certicate. Construction of Virtual Learning Environments. Center for Academic Excellence. University of Puerto Rico, Río Piedras Campus. May 2017. 45 hours

2015: CEA - Certicate. Distance Education and Instructional Design Using Moodle. Center for Academic Excellence. University of Puerto Rico, Río Piedras & Aguadilla Campus. February-May 2015.

2014: Undergraduate Research Initiatives and Creative Activities (IINAS) - UPRRP. Research Institute: Vozcuerpovoz. UPR- Río Piedras. June 1-4, 2015.

2013: CEA - Certicate. Financing and Internationalization of Higher Education: The Role of Faculty. University of Puerto Rico, Río Piedras Campus. February 28, 2014.

### **Other Professional Development**

2018: Office of Government Ethics. Supervision on the XXI Century. Government Ethics Office. University of Puerto Rico, Río Piedras Campus. Plaza Universitaria, February 14, 2019.

2017: Office of Government Ethics. Social Intelligence: Intensify your Relations. Biennale Period July 1 - June 2018. Auditorium, Office of Government Ethics, Cupey, PR. Junio 8, 2017.

2016: Office of Government Ethics. Appreciation: Add Value to Your Life. Biennale Period July 1 - June 2018. Auditorium,

Office of Government Ethics, Cupey, PR. May 18, 2017.

2015: PR Technological Corridor. Entrepreneurs' Gathering. Cabo Rojo Cultural District, Cabo Rojo, PR. 2 hours June 29, 2016.

### **Professional Seminars / Workshops**

2019: Thunderbird University. Executive Certificate in Entrepreneurial Mentoring. Thunderbird University & Echar Pa'Lante. Virtual Workshop. April 30, May 1 & 18, 2020.

2019: George Mason University Center for Resilient and Sustainable Communities. Building a Resilient Business: Before, During and After a Disaster. A Resilience Curriculum for Entrepreneurs Support Practitioners. Virtual Workshop sponsored by George Mason University Center for Resilient and Sustainable Communities & Echar Pa'Lante. May 19, & 26, June 9, 2020.

2019: Echar Pa'Lante Advisory Panel Meeting & Sixth Recognition of the Pillars of Entrepreneurship. Centro Europa, Santurce, December 6, 2019..

Echar Pa'Lante Advisory Panel Meeting & Sixth Recognition of the Pillars of Entrepreneurship.

2019: Georgia Tech and Echar Pa'Lante. Maker Spaces Workshop. Centro Europa, Santurce, PR, September 21st, 2019.

2019: SHRM, Emprede 100x100 & Echar Pa'lante. Transforming our Human Capital via Lifelong Learning (LLL): The Case of Singapur. Andrew Fung & Michael Fung. Rio Mar, Fajardo & Popular Center, Hato Rey, PR. July 31, 2019 & August 2, 2019.

2018: Echar Pa'Lante - Emprede 100 x 100. 2018 Echar Pa'Lante Meeting: Entrepreneurship from Inside, Banco Popular de Puerto Rico, Centro Europa, Santurce, October 12, 2018.

2018: Georgia Tech and Echar Pa'Lante. Mentoring Network Development for the Startup Ecosystem. Centro Europa, Santurce. November 16, 2018.

2018: University Relations for Synchrony Financial. 2019 Business Leadership Program Sync-UP, Charlotte, NC. March 21st -24th , 2019 (28 hours).

2018: Banco Popular of Puerto Rico.

Popular 3rd Women's Leadership Conference. Building Our Togetherness. Popular Center, Hato Rey, PR. March 29, 2019.

2018: College of Business Administration - UPRRP. Data Analysis of Entrepreneurship Initiatives in PR (GEM), San Juan, PR, April 5th, 2019.

2018: Grupo Guayacán & Fundación Banco Popular. Why Curiosity in the Ultimate Competitive Advantage. EnterPRize Kick-Off Event. Hato Rey, PR. March 7th, 2019.

2017: Puerto Rico Science, Technology & Research Trust. Training in Strategic Doing 301: Leading Complex Collaborations - Purdue University. San Juan, PR, April 5 -7, 2018.

2015: Labor Relations Professional Association. Discrimination for Sexual Orientation. San Juan, Puerto Rico. August 22, 2015.

2015: CMI International Certificate. The Human Face of Negotiations. San Juan, PR. August 25-26, 2015. 2015: College of Business Administration - UPRRP. Legal Considerations and Implications of Social Networks in Human Resources Management. Jorge Pizarro, Esq. University of Puerto Rico, Rio Piedras Campus. September 16, 2015. 2015: SUAGM & SHRM. Talent Management and Universities' Role. Universidad del Turabo. October 30, 2015. 2015: Society for Human Resources Management. I am a small business. What I am supposed to know about human resources and legal aspects. San Juan, PR. February 10, 2016.

2015: Labor Relations Professional Association. Most Recent Developments in Labor Law. San Juan PR, May 12, 2016.

2015: ESCAPE. Third Escape Labor Meeting. Hotel San Juan, Isla Verde Carolina, PR. June, 10, 2016. 2015: Division of Continuous Education. Seventh Annual Conference on Occupational Safety, Health and Environment. University of Puerto Rico, Rio Piedras Campus, San Juan, PR. 16 hours October 20-21, 2016.

2015: CMI International Certificate. Harvard Negotiation Project: Theory, Tools and the Human Face of Negotiations. July

14-15 & August 25-26, 2015.

2013: Society for Human Resources Management. Managing Collective Bargaining. San Juan, Puerto Rico, February 6, 2014.

2013: Society for Human Resources Management. Payroll Practice and Administration. Caguas, Puerto Rico. April 22, 2014.

**Technology-Related Training**

2019: CEA - Certicate. Grading Book in Moodle Workshop. LabCad, José M. Lázaro Library, UPRRP August 8th, 2019. 3 hours

2016: CEA - Certicate. Facilitation of Distance Learning. University of Puerto Rico Rio – Piedras. April 24-May 7, 2017.

2014: Top Hat. Top Hat Online Training Course. August 21, 2014.

2014: Library of the College of Business Administration UPRRP. Alexander Press Workshop: How to Prepare, Insert and Manage Video Clips. University of Puerto Rico, Rio Piedras Campus. August 6, 2015.

2013: CEA - Certicate. Technological Tendencies in the Teaching-Learning Processes. University of Puerto Rico, Rio Piedras Campus. 2 hrs. October 11, 2013.

**Miscellaneous**

2017 - Coordinadora Programa Enlace : Hasta el presente, UPRRP

2017 - Rectora Interina UPR en Bayamón : De 02/2017 a 03/2017,

**References**

Prof. Leticia Fernández-Morales  
 Dean of Academic Affairs  
 University of Puerto Rico  
 Rio Piedras Campus  
 leticia.fernandez@upr.edu

**Teaching Schedule**

María Amador-Dumois, Ph.D.  
 Dean

School of Business  
 University of Puerto Rico - Mayaguez  
 mariaa.amador@upr.edu  
 Dr Paul R Latortue  
 Decano, Programa MBA Universidad  
 Notre dame d’Haiti Port au Prince, Haiti  
 prlatortue@gmail.com

Term	Course	Course Title	CH	Enro ll	SCH	Sessio n	Campus	Eval	Grade	Dist	TR%
2021/Sem1	REHU4998	Experiencia en Educación Cooperativa (No SCH)	0	3	0		Rio Piedras				
2021/Sem1	REHU4998	Experiencia en Educación Cooperativa (No SCH)	0	7	0		Rio Piedras				

2021/Sem1	REHU4998	Experiencia en Educación Cooperativa (No SCH)	0	1	0		Rio Piedras				
-----------	----------	---	---	---	---	--	-------------	--	--	--	--

2021/Sem1	REHU4450	Internado en Recursos Humanos (No SCH)	0	7	0		Rio Piedras				
-----------	----------	--	---	---	---	--	-------------	--	--	--	--

2021/Sem1	ADMI4998	Experiencia de Educación Cooperativa en Gerencia (No SCH)	0	1	0		Rio Piedras				
2020/Sem2	REHU4450	Internado en Recursos Humanos (No SCH)	0	17	0		Rio Piedras				
2020/Sem2	REHU4436	Reclutamiento y Selección de Empleados	45	32	1440		Rio Piedras				
2020/Sem2	REHU4998	Experiencia en Educación Cooperativa (No SCH)	0	1	0		Rio Piedras				
2020/Sem2	REHU4998	Experiencia en Educación Cooperativa (No SCH)	0	6	0		Rio Piedras				
2020/Sem2	REHU4998	Experiencia en Educación Cooperativa (No SCH)	0	1	0		Rio Piedras				
2020/Sem1	REHU4405	Gerencia de Recursos Humanos	45	34	1530		Rio Piedras				
2020/Sem1	REHU4998	Experiencia en Educación Cooperativa	0	10	0		Rio Piedras				
2020/Sem1	REHU4450	Internado en Recursos Humanos	0	7	0		Rio Piedras				
2019/Sem2	REHU4436	Reclutamiento y Selección de Empleados	45	34	1530		Rio Piedras				
2019/Sem1	REHU4998	Experiencia en Educación Cooperativa (No SCH)	0	9	0		Rio Piedras				
2019/Sem1	REHU4998	Experiencia en Educación Cooperativa (No SCH)	0	1	0		Rio Piedras				

2019/Sem1	REHU4998	Experiencia en Educación Cooperativa (No SCH)	0	1	0		Rio Piedras				
2019/Sem1	REHU4450	Internado en Recursos Humanos (No SCH)	0	13	0		Rio Piedras				
2019/Sem1	REHU4998	Experiencia en Educación Cooperativa (No SCH)	0	1	0		Rio Piedras				
<b>Totals</b>			<b>135</b>	<b>186</b>	<b>4500</b>						

**Last updated by member on 25-Aug-20 (11:49 PM)**

# Javier F. Pagan-Irizarry, Ph.D.

Professor

Departamento de Gerencia

School of Business

[javier.pagan1@upr.edu](mailto:javier.pagan1@upr.edu)

## Academic Background

Ph.D. State University of New York, Albany University Center, Albany, NY, Administracion Publica, 1998. Title: *Discipline and First-Line Supervisors: An Ethnographic Approach to the Study of How Supervisors Handle Employee Discipline*

M.P.A. Universidad de Puerto Rico, Rio Piedras, Puerto Rico, Administracion Publica, 1989.

B.A. Universidad Interamericana de Puerto Rico Metropolitan Campus, Puerto Rico, Ciencias Políticas, 1980.

## Work Experience

### Work Experience

Professor, University of Puerto Rico, Río Piedras Campus (1993 - Present), San Juan, Puerto Rico.

### Consulting Experience

2018 – 2019: Diversity Advice Consultants

## Teaching

### Courses Taught

**Courses from the Teaching Schedule:** Conducta Organizacional, Introducción a la Gerencia y a los Negocios

## Intellectual Contributions

### Intellectual Contributions Grid

Category	BDS	AIS	TLS	Total
Articles-in-Progress (All)		1		1
Publications in Refereed Conference Proceedings		1		1

## Refereed Proceedings

### Applied or Integrative/application Scholarship

Pagan-Irizarry, J. P. (2016). Stakeholder Engament: Comparing Theory and Practice. *SPSA 2016 Conference*.

### Not Under Review

Ayala, C. & Pagán-Irizarry, J. F. (2019). "The moderating effect of the supply chain position on inventory," targeted for Quarterly Review Of Business Disciplines.

## Service

### Service to the Institution

## College Assignments



**Member:**

2019-2020: Comité de Personal DGERE

2018-2019 – 2019-2020: Comité de Asuntos Claustrales FAE

**Service to the Profession****Board Member: Advisory Board**

1999 – 2016: Consejo de Educación Superior de PR, San Juan, Puerto Rico (State). Evaluar programas académicos e instituciones de educación superior para el otorgamiento de licencia de operación que otorga el CESPR

**Service to the Community****Member of a Board of Directors**

2005 – 2020: Park Lane condominium

**Teaching Schedule**

Term	Course	Course Title	CH	Enro ll	SCH	Sessio n	Campus	Eval	Grade	Dist	TR%
2021/Sem1	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	28	1260		Rio Piedras				
2021/Sem1	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	29	1305		Rio Piedras				
2021/Sem1	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	32	1440		Rio Piedras				
2021/Sem1	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	28	1260		Rio Piedras				
2020/Sem2	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	28	1260		Rio Piedras				
2020/Sem2	REHU4408	Conducta Organizacional	45	26	1170		Rio Piedras				
2020/Sem2	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	32	1440		Rio Piedras				

2020/Sem2	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	31	1395		Rio Piedras				
2020/Sem1	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	85	3825		Rio Piedras				
2020/Sem1	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	82	3690		Rio Piedras				
2020/Sem1	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	31	1395		Rio Piedras				
2019/Sem2	REHU4408	Conducta Organizacional	45	89	4005		Rio Piedras				

2019/Sem2	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	31	1395		Rio Piedras				
2019/Sem2	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	31	1395		Rio Piedras				
2019/Sem1	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	71	3195		Rio Piedras				
2019/Sem1	REHU4408	Conducta Organizacional	45	30	1350		Rio Piedras				
2019/Sem1	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	76	3420		Rio Piedras				
<b>Totals</b>			<b>765</b>	<b>760</b>	<b>34200</b>						

Last updated by member on 04-Nov-19 (12:24 PM)

# Rafael A. Perez-Ramirez, D.B.A.

**Assistant Professor**  
**Departamento de Gerencia**  
**School of Business**

[rafael.perez27@upr.edu](mailto:rafael.perez27@upr.edu)

## Academic Background

D.B.A. Universidad del Turabo, Gurabo, Management, 2018.

M.B.A. Universidad de Puerto Rico, Rio Piedras, Puerto Rico, Gerencia de Operaciones, 2005.

Title: *Evaluación de los Servicios de comunicaciones de una compañía farmacéutica*

B.S. Universidad de Puerto Rico, Mayaguez, Puerto Rico, Ingeniería de Computadoras, 1995.

## Professional Certifications.

Quality Improvement Associate, 2004

Certified Engineer on Training, 1996, San Juan, Puerto Rico.

## Work Experience

### Work Experience

Professor, University of Puerto Rico, Río Piedras Campus (January, 2019 - Present), San Juan, Puerto Rico.

Instruct undergraduate courses: Organizational Behavior, Business Planning and Organization, and Operations Management.

Coordinator: Operations Management Course Assessment

Assistant Professor, Universidad Ana G. Mendez (August, 2015 - Present), Gurabo/San Juan/Dallas, Puerto Rico.

Instruct graduate courses: Operations Management, Technology & Information, Organizational Behavior, Quality Control Systems, Total Quality Manager, Quality Statistics, Six Sigma and Implementation of ISO 9000. Instruct undergraduate courses: Human Resources Administration, Training and Development, Organizational Behavior and Management, and Industrial Safety and Health Administration.

HR LATAM Project Manager, Abbott Laboratories (April, 2016 - March, 2020), Barceloneta, Puerto Rico.

Managed key Human Resources projects for Mexico, Central America, Colombia, Venezuela, Perú, Bolivia, Paraguay, Argentina and Chile. Responsibilities include the coordination and completion of projects on time within budget and within scope. Oversee all aspects of projects. Set deadlines, assign responsibilities and monitor and summarize progress of project. Prepare reports for upper management regarding status of project. Supported HR Functional areas such as Business HR, Talent Acquisition and Compensation.

Managed HR Projects includes a regional organizational re-design, the implementation of a new performance evaluation process, changes in the compensation and benefits procedures and standardization areas such as Talent Development and Recruiting. Coordinated a regional Latin-America Compensation and Benefits Market survey and assessment with local HR leaders and third-party consultant.

HR Service Center Senior Manager, Abbott Laboratories (April, 2009 - December, 2014), Barceloneta, Puerto Rico.

Defined strategy to manage development, staffing, and implementation of the HR Service Center for Puerto Rico and Costa Rica. Led service center implementation project in Spain.

Documented and analyzed HR processes resulting in the identification of opportunities transformed to achieve waste reduction, cost avoidance and superior sustained KPIs.  
 Ensured compliance with approved Business Rules and Company Policies and Procedures as well as local legal requirements.

Technical Services Section Manager, Technical Services Section Manager (March, 2006 - April, 2009), Barceloneta, Puerto Rico.

Defined strategy for and developed, executed, and managed Telecommunications plan encompassing integrated Information Technologies designed to ensure 7/24 business.

Developed long-range plan and oversaw execution of infrastructure capital projects within budget and established plan.

Re-negotiated Telecommunication suppliers' contracts resulting in savings of \$200,000 annually.

Supervise telecommunications staff and develop training structure to ensure knowledge adequacy to be prepare for future technology opportunities.

Communications Engineer, Abbott Laboratories (September, 1997 - March, 2006), Barceloneta, Puerto Rico.

Managed the development, installation, and implementation of telecommunications infrastructure (voice and data) within budget and established project plan. Sustained infrastructure for more than 6000 data ports, 1500 telephone extensions, 160 two-way radios, and 460 cellular phones.

Managed Data Center Infrastructure including servers, environment control equipment, backup units and structured cabling. Documented data center and telecommunications infrastructure.

Develop a disaster recovery plan to ensure business continuity.

Monitored network (voice and data) capacity and life cycle and ensured timely request of capital funds and software/hardware replacement.

**Consulting Experience**

2017: SAI Group LLC, Capitas, Inc, Business Strategy Design and Digital Marketing

**Teaching**

**Courses Taught**

**Courses from the Teaching Schedule:** Conducta Organizacional, Gerencia de Operaciones y Materiales, Planificación y Organización de Empresas Nuevas

**Courses taught, but not in the Schedule:**

Technology & Information, Organizational Behavior, Quality Control Systems, Total Quality Manager, Quality Statistics, Six Sigma, Implementation of ISO 9000, Human Resources Administration, Training and Development, Organizational Behavior and Management, Industrial Safety and Health Administration

**Intellectual Contributions**

**Intellectual Contributions Grid**

Category	BDS	AIS	TLS	Total
Publications in Refereed Conference Proceedings		2		2
Presentations of Refereed Papers	1	5		6

**Refereed Proceedings**

### **Applied or Integrative/application Scholarship**

Perez-Ramirez, R. A., & Ortiz-Soto, M. (2016). The impact of processes innovation in business growth. *10th Quest for Global Competitiveness Conference*.

Hernández Correa, J. C., & Perez-Ramirez, R. A. (2016). The expenditure of US tourists and concentration of the accommodation and food service industry: a quantile regression analysis. *10th Quest for Global Competitiveness Conference*.

### **Presentations of Refereed Papers**

#### **International**

Perez-Ramirez, R. A. (2018). *Strategic orientations: Compass that points the way to competitiveness through intra-M4*. LIII Asamblea Annual CLADEA 2018, San Jose, Costa Rica.

#### **State**

Perez-Ramirez, R. A. (2016). *The expenditure of US tourists and concentration of the accommodation and food service industry: a quantile regression analysis*. 10th Quest for Global Competitiveness Conference, San Juan, Puerto Rico. Perez-Ramirez, R. A. (2016). *The impact of processes innovation in business growth*. 10th Quest for Global Competitiveness Conference, San Juan, Puerto Rico.

Perez-Ramirez, R. A. (2016). *Factors affecting tourism of senior citizens*. 10th Quest for Global Competitiveness Conference, San Juan, Puerto Rico.

Perez-Ramirez, R. A. (2015). *The expenditure of US tourists and concentration of the accommodation and food service industry: a quantile regression analysis*. Research in Disciplines of Business and M4 Congress, Ponce, Puerto Rico.

Perez-Ramirez, R. A. (2015). *Factors influencing tourism of senior citizens*. Research in Disciplines of Business and M4 Congress, Ponce, Puerto Rico.

#### **Service**

##### **Service to the Institution**

##### **University Assignments**

###### **AOL Area Coordinator:**

2019-2020: Operations Management

##### **Service to the Profession**

###### **Reviewer - Article / Manuscript**

2020: European Business Review (International).

##### **Professional Development**

###### **Continuing Professional Education (CPE)**

2006: Programa Certificado en Supervisión.

##### **Technology-Related Training**

2020: Certificado en Construcción de Ambientes Virtuales de Aprendizaje.

2019: Certificación educación en línea (DECEP).

##### **Teaching Schedule**

Term	Course	Course Title	CH	Enroll	SCH	Session	Campus	Eval	Grade	Dist	TR%
2021/Sem1	GEOP4315	Gerencia de Operaciones y Materiales	45	34	1530		Rio Piedras				
2021/Sem1	GEOP4315	Gerencia de Operaciones y Materiales	45	34	1530		Rio Piedras				
2021/Sem1	GEOP4315	Gerencia de Operaciones y Materiales	45	34	1530		Rio Piedras				
2021/Sem1	ADMI4010	Planificación y Organización de Empresas Nuevas	45	17	765		Rio Piedras				

2020/Vern	ADMI4010	Planificación y Organización de Empresas Nuevas	45	8	360		Rio Piedras				
2020/Sem2	GEOP4315	Gerencia de Operaciones y Materiales	45	30	1350		Rio Piedras				
2020/Sem2	GEOP4315	Gerencia de Operaciones y Materiales	45	34	1530		Rio Piedras				
2020/Sem2	GEOP4315	Gerencia de Operaciones y Materiales	45	34	1530		Rio Piedras				
2020/Sem2	ADMI4010	Planificación y Organización de Empresas Nuevas	45	15	675		Rio Piedras				
2020/Sem1	REHU4408	Conducta Organizacional	45	27	1215		Rio Piedras				

2020/Sem1	GEOP4315	Gerencia de Operaciones y Materiales	45	34	1530		Rio Piedras				
2020/Sem1	GEOP4315	Gerencia de Operaciones y Materiales	45	34	1530		Rio Piedras				
2020/Sem1	ADMI4010	Planificación y Organización de Empresas Nuevas	45	16	720		Rio Piedras				
2019/Sem2	REHU4408	Conducta Organizacional	45	30	1350		Rio Piedras				
<b>Totals</b>			<b>630</b>	<b>381</b>	<b>1714</b> <b>5</b>						

**Last updated by member on 24-Aug-20 (03:09 PM)**

**Angel L. Rivera-Aponte, Ph.D.**  
**Professor**  
**Departamento de Gerencia**  
**School of Business**  
**angell.rivera@upr.edu**

### **Academic Background**

Ph.D. Universidad Interamericana de PR, Metropolitan Campus, San Juan, PR, Recursos Humanos, 2006.

M.B.A. Universidad Interamericana de Puerto Rico Metropolitan Campus, Puerto Rico, Recursos Humanos (Mercadeo Emphasis), 1996.

B.B.A. Universidad de Puerto Rico, Cayey, Puerto Rico, Contabilidad (Gerencia Emphasis), 1994.

### **Work Experience**

#### **Work Experience**

Professor, University of Puerto Rico, Río Piedras Campus (2007 - Present), San Juan, Puerto Rico.

#### Teaching

#### Courses Taught

Courses from the Teaching Schedule: Adiestramiento y Desarrollo, Gerencia Estratégica, Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Recursos Humanos Internacional, Liderazgo

#### **Courses taught, but not in the Schedule:**

ADMI 4005 Introducción a la Gerencia y los Negocios

REHU 4405 Gerencia de Recursos Humanos

ADMI 4050 Principio de Consultoría Gerencia

REHU 4407 Sistema de Compensación y Salarios

ADPU 6018 Adiestramiento

### **Intellectual Contributions**

#### **Refereed Articles**

#### **Teaching and Learning Scholarship**

Andino-Pratts, A., Fajardo Heyliger, Z., Fernández-Morales, L., & Rivera-Aponte, A. (2016). Diseño de un módulo instruccional para promover la efectividad de la competencia de la comunicación escrita en las escuelas de negocios. Cuaderno de Investigación en la Educación, 31, 74-106. [Journal Quality: F]

Rivera-Aponte, A. L., Cadiz, L., & Gely, L. (2015). Análisis histórico de la profesión de las finanzas en Puerto Rico desde 1898 al 2010. Forum Empresarial, Vol. 20 (Núm. 2. Invierno 201), pp. 57-94. [Journal Quality: D]

#### **Grants or Gifts**

2014: Rivera-Aponte, A. L. Desarrollo de Equipo de alto rendimiento en el servicio público, Principal Investigator, GOV-Fondos Estatales. .

#### **Service**



**Service to the Institution**

**College Assignments**

**Member:**

**Member:**

2020-2021: Comité Asesor FAE

2020-2021: Comité Asesor DGERE

**Teaching Schedule**

Term	Course	Course Title	CH	Enroll	SCH	Session	Campus	Eval	Grade	Dist	TR %
2021/Se m1	ADMI441 5	Liderazgo	4 5	88	396 0		Rio Piedras				
2021/Se m1	ADMI400 7	Gerencia Estratégica	4 5	34	153 0		Rio Piedras				
2021/Se m1	REHU440 5	Gerencia de Recursos Humanos	4 5	34	153 0		Rio Piedras				
2020/Se m2	REHU443 7	Adiestramiento y Desarrollo	4 5	33	148 5		Rio Piedras				
2020/Se m2	ADMI441 5	Liderazgo	4 5	63	283 5		Rio Piedras				
2020/Se m2	ADMI400 7	Gerencia Estratégica	4 5	42	189 0		Rio Piedras				
2020/Se m1	ADMI441 5	Liderazgo	4 5	91	409 5		Rio Piedras				
2020/Se m1	REHU443 5	Gerencia de Recursos Humanos Internacional	4 5	33	148 5		Rio Piedras				
2020/Se m1	ADMI400 7	Gerencia Estratégica	4 5	44	198 0		Rio Piedras				

2019/Se m2	REHU443 7	Adiestramiento y Desarrollo	4 5	32	144 0		Rio Piedras				
2019/Se m2	ADMI441 5	Liderazgo	4 5	88	396 0		Rio Piedras				
2019/Se m2	ADMI400 7	Gerencia Estratégica	4 5	34	153 0		Rio Piedras				
2019/Se m1	REHU443 5	Gerencia de Recursos Humanos Internacional	4 5	30	135 0		Rio Piedras				
2019/Se m1	ADMI400 7	Gerencia Estratégica	4 5	30	135 0		Rio Piedras				
2019/Se m1	ADMI441 5	Liderazgo	4 5	79	355 5		Rio Piedras				
2019/Se m1	ADMI400 7	Gerencia Estratégica	4 5	30	135 0		Rio Piedras				
Totals			72 0	785	3532 5						

**Last updated by member on 08-Nov-19 (12:10 PM)**

**Beatriz V. Rivera-Cruz, Ph.D.**  
**Professor**  
**Departamento de Gerencia**  
**School of Business**  
[beatriz.rivera6@upr.edu](mailto:beatriz.rivera6@upr.edu)

**Academic Background**

Ph.D. Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio, Organizational Behavior, 2004.  
 Title: *Across Contexts Comparison of Emotional Intelligence Competencies: A Discovery of Gender Differences*  
 Certificate Universidad de Puerto Rico Ciencias Medicas, Puerto Rico, Bioética, 2010.  
 M.B.A. University of Wisconsin Madison, WI, Estados Unidos, Finanzas, 1991.  
 M.A. Universidad de Puerto Rico, Rio Piedras, Puerto Rico, Economía, 1987.  
 B.B.A. Universidad de Puerto Rico, Rio Piedras, Puerto Rico, Economía, 1984.

**Professional Memberships**

Academy of Management, 2005

**Work Experience**

**Work Experience**

Professor, University of Puerto Rico, Río Piedras Campus (1992 - Present), San Juan, Puerto Rico. **Teaching**

**Courses Taught**

**Courses from the Teaching Schedule:** Conducta Organizacional, Gerencia de Recursos Humanos, Introducción a la Gerencia y a los Negocios, Seminario de Temas Contemporáneos en Gerencia de Recursos Humanos

**Courses taught, but not in the Schedule:**

REHU 5005 - Seminario de Voluntariado  
 REHU 4409 - Relaciones Humanas  
 ADMI 4005 - Introduccion a la Gerencia  
 ADMI 4007 - Gerencia Estrategica  
 ADMI 4416 - Etica Empresarial  
 ADMI 6237- Etica empresarial y temas ralcionados  
 ADMI 6632- Teoría y cambio organizacional

**Intellectual Contributions**

**Intellectual Contributions Grid**

Category	BDS	AIS	TLS	Total
Articles in Refereed Journals	3	1		4
Articles-in-Progress (All)	2			2

Publications in Refereed Conference Proceedings	10	1	1	12
Publications of Non-refereed or Invited Papers	1			1
Books, Monographs, Compilations, Manuals, Supplements, Chapters, Cases, Readings	2	1		3

Presentations of Refereed Papers	3		2	5
Other Research, Refereed and Publicly Available	1			1
Other Research, Non-refereed			1	1

## Refereed Articles

### Applied or Integrative/application Scholarship

Rivera-Cruz, B. V. (2019). Fostering innovation and entrepreneurial culture at the business school: A competency-based education framework. *Industry and Higher Education*. [Journal Quality: C]

### Basic or Discovery Scholarship

Rivera-Cruz, B. V. (in press, 2020). Propensidad de los estudiantes de administración de empresas hacia la Responsabilidad Social Empresarial. *Revista Lumina*.

Lopez-Palau, S., & Rivera-Cruz, B. V. (2017). Comparación de la prevalencia del acoso psicológico y otros riesgos psicosociales entre el sector laboral público y privado de Puerto Rico. *Revista de Administración Pública*, 48. [Journal Quality: E]

Lopez-Palau, S., & Rivera-Cruz, B. (2014). Crossing the Ethic - Non Ethic Border: A Cognitive Dissonance Theory Approach. *American Journal of Educational Research*, 2 (3), 123-134. [Journal Quality: PRED]

Rivera-Cruz, B. V., & Lopez-Palau, S. (2013). Etica en las Escuelas de Negocios: Estudio Empírico de Puerto Rico. *Ensayos en Bioética: Una perspectiva Puertorriqueña*.

### Other

Rivera-Cruz, B. V., & Lopez-Palau, S. (2012). Efecto de las Características Personales y Motivaciones de los Estudiantes Universitarios de Puerto Rico y Orientación hacia el Emprendimiento Tradicional y Social. *Multidisciplinary Business Review*. [Journal Quality: Unranked quintile]

Rivera-Cruz, B. V., & Lopez-Palau, S. (2011). El razonamiento bioético y la orientación hacia responsabilidad social empresarial de los estudiantes de negocios. *Forum Empresarial*. [Journal Quality: D]

## Refereed Proceedings

### Applied or Integrative/application Scholarship

Charron-Vias, M., Rivera-Cruz, B. V., & Lopez-Palau, S. (2017). Measuring Research Impact: A Mission Driven Holistic Approach. *Congreso de Educación: Ciudadanía, Educación y Trabajo en la Sociedad del Aprendizaje y el Conocimiento*.

### Basic or Discovery Scholarship

- Rivera-Cruz, B. V., & Lopez, S. (2020). Model for Developing Sustainability Learning at Higher Education Institutions. *Academy of Management- Broadening Entrepreneurial Diversity: Seeing Diverse People, Contexts and Missions*. Lopez-Palau, S., & Rivera-Cruz, B. V. (2019). Comparative Analysis of the Knowledge and Attitude of Millennial Consumers in Latin American Countries on Sustainable Development and Related Movements. *2019 NBES Conference*.
- Lopez-Palau, S., & Rivera-Cruz, B. V. (2018). Variables Determinantes de las Intenciones Agro-emprendedoras de los Estudiantes Universitarios: modelo y literatura. *Conferencia Quest 11th*.
- Lopez-Palau, S., Rivera-Cruz, P., & Rivera-Cruz, B. V. (2018). Estudio comparativo del razonamiento bioético y la orientación hacia responsabilidad social empresarial de los estudiantes de negocios en cuatro países latinoamericanos. *Congreso XVI Asamblea ALAFEC*.
- Lopez-Palau, S., Rivera-Cruz, P., Rivera-Cruz, B. V., & Peralta, . (2018). Desde la Perspectiva de Ética de la Virtud: orientación de consumidores mileniales en América Latina hacia el desarrollo sostenible y sus movimientos afines. *Congreso XVI Asamblea ALAFEC*.
- Rivera-Cruz, B., & Lopez-Palau, S. (2017). Bioethical Reasoning and the Propensity of Puerto Rican Millennial Consumers to Adopt Sustainable Development Behaviors. *Academy of Management Specialized Conference*. Charron-Vias, M., Rivera-Cruz, B., & Lopez-Palau, S. (2017). Measuring Research Impact: A Mission Driven Holistic Approach. *Congreso de Educación: Ciudadanía, Educación y Trabajo en la Sociedad del Aprendizaje y el Conocimiento*.
- Rivera-Cruz, B. V., & Lopez-Palau, S. (2017). Percepción del Desarrollo de Competencias de los Estudiantes de Administración de Empresas y su Inserción en el Sector Productivo. *Congreso de Educación: Ciudadanía, Educación y Trabajo en la Sociedad del Aprendizaje y el Conocimiento*.
- Rivera-Cruz, B. V., & Lopez-Palau, S. (2017). Bioethical Reasoning and the Propensity of Puerto Rican Millennial Consumers to Adopt Sustainable Development Behaviors. *Sustainability. Ethics and M4 Conference*. Rivera-Cruz, B., & Lopez-Palau, S. (2015). Percepción y Práctica de la Responsabilidad Social Empresarial en Pequeños y Medianos Negocios de Puerto Rico. *Primer Congreso Iberoamericano de Investigación sobre MIPYME*.

### **Teaching and Learning Scholarship**

- Charron-Vias, M., & Rivera-Cruz, B. V. (2017). Competencias de información como práctica de alto impacto para la ciudadanía digital. *Congreso de Educación: Ciudadanía, Educación y Trabajo en la Sociedad del Aprendizaje y el Conocimiento*.

### **Other**

- Rivera-Cruz, B. V., Charrón-Vías, M. Z., Palomares, G., & Vel zquez, W. (2011). Multidisciplinary Communities of Practice: An Assessment Ally. *XLVI Asamblea Annual CLADEA*.
- Rivera-Cruz, B. V., & López-Paláu, S. (2011). Crossing the Ethic-non ethic border: A cognitive dissonance theory approach. *Business Association of Latin American Studies (BALAS)*.
- Rivera-Cruz, B. V., & López-Paláu, S. (2011). Percepción de los Estudiantes Universitarios sobre las Empresas, los Empresarios y el Ambiente Empresarial en Puerto Rico y su intención de Emprender un Negocio. *XLVI Asamblea Annual CLADEA*.
- Rivera-Cruz, B. V., & López-Paláu, S. (2011). Efecto de las Características Personales y Motivaciones de los Estudiantes Universitarios de Puerto Rico y Orientación hacia el Emprendedurismo Tradicional y Social. *XXVII Encuentro Nacional de Facultades de Administración y Economía*.
- Rivera-Cruz, B. V., & López-Paláu, S. (2011). , los Empresarios y el Ambiente Empresarial en Puerto Rico y su intención de Emprender un Negocio Percepción de los Estudiantes Universitarios sobre las Empresas. *XXVII Encuentro Nacional de Facultades de Administración y Economía ENEFA*.
- Rivera-Cruz, B. V., & López-Paláu, S. (2010). El Razonamiento Biotico y la Orientación Hacia Responsabilidad Social Empresarial de los Estudiantes de Negocios. *7th Quest for Global competitiveness Conference Proceedings*. Rivera-Cruz, B. V.,

& López-Paláu, S. (2010). Perfil de egresados de los programas de educación gerencial en Latinoamérica: Perspectiva Estudiantil. *7th Quest for Global competitiveness Conference Proceedings*. Rivera-Cruz, B. V., & López-Paláu, S. (2010). El Razonamiento Biotico y la Orientación hacia la Responsabilidad Social Incentivo a la Investigación. *Programa de la Facultad de Administración de Empresas*. Rivera-Cruz, B. V., & López-Paláu, S. (2009). Plan de Estudio Modelo para facultades de contaduría y Administración Latinoamericanas. *XI Asamblea ALAFEC*.

## **Non-Refereed Articles**

### **Basic or Discovery Scholarship**

Rivera-Cruz, B. V. (in press, 2020). Propensidad de los estudiantes de administración de empresas hacia la Responsabilidad Social Empresarial. *Revista Lumina*.

## **Chapters, Cases, Readings, Supplements**

### **Chapters**

Rivera-Cruz, B. V. (2020). Estudio Empírico Sobre La Orientación Y Hábitos Sostenibles De Estudiantes Universitarios De Puerto Rico y Las Prácticas Institucionales En Su Campus. *Transformación Universitaria: Rtos y Oportunidades*. Rivera-Cruz, B. V. (2020). Cultura Emprendedora e Innovación en la Escuela de Negocios: Un Diseño de Programa Basado en Competencias. *Analizando el fenómeno docente del futuro*. Spain: Ediciones Piramide (Grupo Anaya). López Paláu, S., & Rivera-Cruz, B. (2017). Bioethical Reasoning and the Propensity of Millennial Consumers to Adopt Sustainable Development Behaviors. In Maritza I. Espina, Phillip H. Phan and Gideon D. Markman (Eds.), *Social Innovation and Sustainable Entrepreneurship (Monograph Book)* (pp. 227–255). Edward Elgar. *Innovation and Sustainable Entrepreneurship (Monograph Book)* (pp. 227–255). Edward Elgar.

## **Presentations of Refereed Papers**

### **International**

Rivera-Cruz, B. V. & Lopez, S. (2020, August). *Model for Developing Sustainability Learning at Higher Education Institutions*. Academy of Management- Broadening Entrepreneurial Diversity: Seeing Diverse People, Contexts and Missions, Vancouver, Virtual.

### **State**

Rivera-Cruz, B. V. (2019). *Educando en Competencias para la mentalidad emprendedora*. XII Congreso Investigación y creación académicas, Ponce, Puerto Rico.

Rivera-Cruz, B. V. (2019). *Training for Entrepreneurial Resilience: a Model of the University*. 15th Puerto Rican Congress on Research in Education, San Juan, Puerto Rico.

Rivera-Cruz, B. V. (2019). *Agri-Entrepreneurial Intentions Of University Students In Puerto Rico And Their Ethical Concerns Towards Sustainable Development*. SEE Conference 2019, San Juan, Puerto Rico.

Rivera-Cruz, B. V. (2019). *Intenciones agro emprendedoras de la Juventud Universitaria*. XII Congreso Investigación y creación académicas, Ponce, Puerto Rico.

### **Not Under Review**

Rivera-Cruz, B. V. (2020). "Conocimiento e Inquietud Ética sobre el Desarrollo Sostenible y Movimientos Afines," targeted for Journal is not in list - being petitioned.

### **Other Research**

2019: Rivera-Cruz, B. V., *Voluntariado/ micromapping de organizaciones sin fines de lucro*. Creación de base de datos sobre las organizaciones sin fines de lucro en Puerto Rico. Presentado ante la Comisión de Voluntariado de Puerto Rico.

2016: López Paláu, S., & Rivera Cruz, B., *Estudio de Percepción sobre el Desarrollo de Competencias Genéricas de los Estudiante de Administración de Empresas y su Inserción en el Sector Productivo*. Publicado por el Consejo de Educación de

*Puerto Rico.*

## **Service**

### **Service to the Institution**

#### **Department Assignments**

##### **Assurance of Learning - Institutional Service:**

2018-2019: Gerencia de Recursos Humanos

#### **College Assignments**

##### **Member:**

2020-2021: Comité de Personal DGERE

### **Service to the Community**

#### **Member of a Board of Directors**

2020: Commission of Volunteerism Meetings, Commissioner at the Puerto Ricos Commission for Volunteerism (Americorps)

#### **Speech / Presentation at a Community Meeting**

2020: Programa vivencial en Sustentabilidad, 4 conf internacionales en colaboración con universidad de tierra del fuego, Argentina y Universidad del Salvador.

2016: Taller desarrollo Profesional, Ofrecimiento de Taller de desarrollo profesional titulado: Etica en la Evaluacion para Profesores de la Escuela Secundaria UPR (UHS).

2015: 4to Encuentro de Decanos del CAribe 2015, Presentacion de Proceso de acreditacion  
2015: 4to Encuentro de Decanos del CAribe 2015, Presentacion de Proceso de acreditacion

### **Professional Development**

#### **Conference or Seminar Assistance**

2019: Segundo Encuentro Nacional de Etica Aplicada en Puerto Rico.

2019: 2019 SEE Conference. Participated in reserach presentations.

2019: 2019 NBES Conference. **Participated in research presentations.**

2018: XV ALAFEC. **Participated in all research presentation sessions.**

2016: MSCHE Annual Conference. Assisted as part of the Peer Review Team for University of Maryland. 2016: AmeriCorps State and National Symposium. Assited as Commissioner to network, enhance knowledge of the organization and gather ideas for the Agenda in Puerto Rico

#### **Continuing Professional Education (CPE)**

2020: Mentalidad Emprendedora. El objetivo del taller es desarrollar estrategias para el desarrollo de una mentalidad emprendedora, proactiva a resolver problemas e idear soluciones a las situaciones que se encuentran a su alrededor de una manera sostenible y autogestionada, utilizando el salón de clases como herramienta para crear experiencias de emprendimiento.

2016: Workshop for team chairs and evaluators.

#### **Instructional or Teaching Related Activities**

2020: Quality Matters Are we there yet? Pack your bags for a design trip using the QM rubric. Webinar on updates for the Quality

Matters Distance Education quality assurance rubric

**Other Professional Development**

2020: Academy of Management- Broadening Entrepreneurial Diversity: Seeing Diverse People, Contexts and Missions.

**Professional Seminars / Workshops**

2014: Learning Resources Network. Training to develop faculty in different aspects of the teaching responsibilities including above all Distance Education.

**Technology-Related Training**

2020: Certificación profesional de educador en línea y creación de cursos virtuales para docentes de la UPR-RP.  
Adiestramiento del Recinto de Río Piedras  
Certifica competencias como Educador a Distancia  
Completado en marzo 2020.

2020: Decep. Certificación Profesional Facilitador en Línea y Diseñador de cursos virtuales 2016:

Online Teaching Effectiveness Seminar/ AACSB. AACSB Distance Learning training.

2015: Quality Matters. Independent Applying the QM Rubric

2015: Quality Matters. Peer Reviewer Course

**Teaching Schedule**

Term	Course	Course Title	CH	Enroll	SCH	Session	Campus	Eval	Grade	Dist	TR%
2021/Sem1	REHU4405	Gerencia de Recursos Humanos	45	33	1485		Río Piedras				
2021/Sem1	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	22	990		Río Piedras				

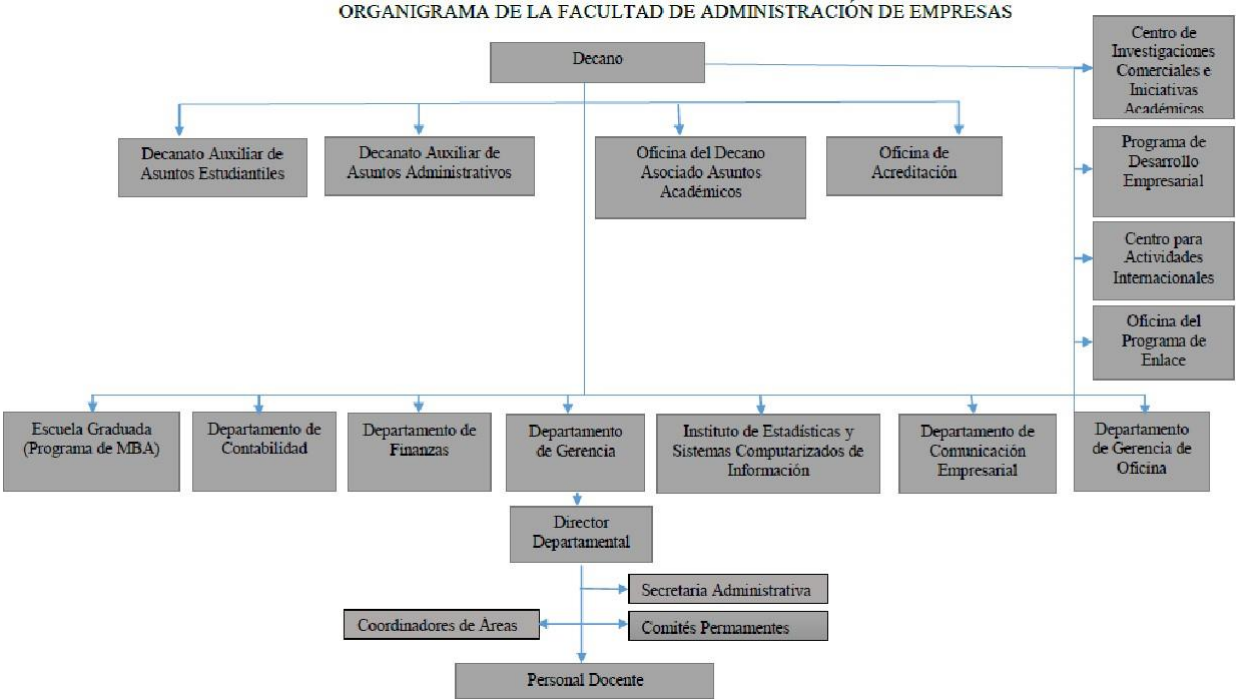
2021/Sem1	ADMI4005	Introducción a la Gerencia y a los Negocios	45	23	1035		Río Piedras				
2021/Sem1	REHU4405	Gerencia de Recursos Humanos	45	31	1395		Río Piedras				
2020/Sem2	REHU4408	Conducta Organizacional	45	28	1260		Río Piedras				
2020/Sem2	REHU4405	Gerencia de Recursos Humanos	45	30	1350		Río Piedras				



2020/Sem2	REHU4405	Gerencia de Recursos Humanos	45	26	1170		Rio Piedras				
2020/Sem1	REHU4405	Gerencia de Recursos Humanos	45	34	1530		Rio Piedras				
2020/Sem1	REHU4405	Gerencia de Recursos Humanos	45	33	1485		Rio Piedras				
2020/Sem1	REHU4408	Conducta Organizacional	45	32	1440		Rio Piedras				
2019/Sem2	REHU5005	Seminario de Temas Contemporáneos en Gerencia de Recursos Humanos	45	9	405		Rio Piedras				
2019/Sem2	REHU4405	Gerencia de Recursos Humanos	45	31	1395		Rio Piedras				
2019/Sem2	REHU4405	Gerencia de Recursos Humanos	45	31	1395		Rio Piedras				
2019/Sem1	REHU4405	Gerencia de Recursos Humanos	45	30	1350		Rio Piedras				
2019/Sem1	REHU4408	Conducta Organizacional	45	31	1395		Rio Piedras				
2019/Sem1	REHU4405	Gerencia de Recursos Humanos	45	29	1305		Rio Piedras				
<b>Totals</b>			<b>720</b>	<b>453</b>	<b>20385</b>						

Last updated by member on 29-Nov-20 (05:06 PM)

**Anejo 3**  
**Organigrama de la**  
**Facultad de Administración de Empresas**  
**y el Departamento de Gerencia**



**Anejo 4:**  
**Lista actualizada de los recursos de información y de aprendizaje**  
**que estarán disponibles para el ofrecimiento en la Biblioteca de Administración de Empresas,**  
**con sus referencias completas**

**Universidad de Puerto Rico**  
**Recinto de Rio Piedras**  
**Facultad de Administración de Empresas**  
**Biblioteca de Administración de Empresas**

**Bibliografías**

**Gerencia de Recursos Humanos:**

- Ahammad, M. F., Glaister, K. W., & Gomes, E. (2020). Strategic agility and human resource management. *Human Resource Management Review*, 30(1). <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.hrmr.2019.100700>
- Bayo-Moriones, A., Galdon-Sanchez, J. E., & Martinez-de-Morentin, S. (2020). Performance appraisal: Dimensions and determinants. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(15), 1984–2015. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1080/09585192.2018.1500387>
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183–187. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- Cooke, F. L., Dickmann, M., & Parry, E. (2020). Important issues in human resource management: Introduction to the 2020 review issue. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(1), 1–5. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1080/09585192.2020.1691353>
- Hamid, Z., Muzamil, M., & Shah, S. A. (2020). Strategic human resource management. In E. Baykal (Ed.), *Handbook of research on positive organizational behavior for improved workplace performance*. (pp. 260–275). Business Science Reference/IGI Global. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.4018/978-1-7998-0058-3.ch015>
- Kehoe, R. R., & Han, J. H. (2020). An expanded conceptualization of line managers' involvement in human resource management. *Journal of Applied Psychology*, 105(2), 111–129. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1037/apl0000426>
- Lopez-Cabrales, A., & Valle-Cabrera, R. (2020). Sustainable HRM strategies and employment relationships as drivers of the triple bottom line. *Human Resource Management Review*, 30(3). <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.hrmr.2019.100689>
- Peccei, R., & Van De Voorde, K. (2019). Human resource management-well-being-performance research revisited: Past, present, and future. *Human Resource Management Journal*, 29(4), 539–563. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1111/1748-8583.12254>

Podgorodnichenko, N., Edgar, F., & McAndrew, I. (2020). The role of HRM in developing sustainable organizations: Contemporary challenges and contradictions. *Human Resource Management Review*, 30(3). <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.hrmr.2019.04.001>

### **Compensación:**

Alvine, E. (2012). Workers' Compensation -- Injuries Arising out of and in the Course of Employment: The North Dakota Supreme Court Rejects the Positional Risk Doctrine in Cases of Unexplained Falls at Work. *North Dakota Law Review*, 88(1), 265–

282. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=86176195&site=ehost-live>

Allen, S. K. (2012). Social Insurance and Truncated Benefits: Measuring the Impacts of Workers'

Compensation. *Economics Research International*, 1–21. <https://doi.org/10.1155/2012/652056>

Asfaw, A., & Pana-Cryan, R. (2009). The Impact of Self-Insuring for Workers' Compensation on the Incidence Rates of Worker Injury and Illness. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 51(12), 1466–

1473. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181c16373>

Caruth, D. L., & Caruth, G. D. (2013). Team-Based Compensation. *Priest*, 69(10), 43–

46. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=90022399&site=ehost-live>

Coker, C. (2018). Workers' Compensation In The Organics Recycling Industry. *BioCycle*, 59(10), 23–26.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=133011123&site=ehost-live>

Compensation & Benefits Survey Shows Mixed Results. (2018). *Veterinary Team Brief*, 6(3), 10.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=129094181&site=ehost-live>

Ho, J. K. S., & Price, R. (2011). Moral Hazard, Insolvency and Employees as Creditors: What Governance Lessons

Can Be Learned from the Hong Kong Model? *Journal of Corporate Law Studies*, 11(2), 525–

550. <https://doi.org/10.5235/147359711798110583>

Househ, A. A. (2018). No-Budge Budgets. *Workforce*, 97(6),

12. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=132504111&site=ehost-live>

Johnson-Welsh, C. (2013). The Impact of Little V. Workers' Compensation Appeal Board (B&L Ford/Chevrolet) on the Evolution of Workers' Compensation Litigation Arising out of Heart Attack Claims. *Widener Law Journal*, 22(2), 475–492.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=87411998&site=ehost-live>

Kristal, T., Cohen, Y., & Navot, E. (2020). Workplace Compensation Practices and the Rise in Benefit

Inequality. *American Sociological Review*, 85(2), 271–297. <https://doi.org/10.1177/0003122420912505>

- Liza, R. S. (2014). The Total Compensation Strategy: A Case Study of Warid Telecom Bangladesh Ltd. *ASA University Review*, 8(1), 157–174. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=116393428&site=ehost-live>
- Oliva, J. D. (2018). Son of Sam, Service-Connected Entitlements, and Disabled Veteran Prisoners. *George Mason Law Review*, 25(2), 301–349. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=139090291&site=ehost-live>
- Paredes, D., Soto, J., & Fleming, D. A. (2018). Wage compensation for fly-in/fly-out and drive-in/drive-out commuters. *Papers in Regional Science*, 97(4), 1337–1353. <https://doi.org/10.1111/pirs.12296>
- Quevedo Peñuela, E. (2018). Compensación en Un Entorno Volátil. *Debates IESA*, 23(1), 15-18. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=134798070&site=ehost-live>
- Marzzacco, J. (2015). A Liberal Expansion of the Mental Injury Analysis: A Survey of Payes V. Workers' Compensation Appeal Board (State Police). *Widener Law Journal*, 24(3), 579–593. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=110379706&site=ehost-live>
- Meilinger, K. E. (2013). McClure V. Workers' Compensation Appeal Board: A Loss for Employees' Rights. *Widener Law Journal*, 22(2), 523–535. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=87412001&site=ehost-live>
- Ryan, A. M., Shortell, S. M., Ramsay, P. P., & Casalino, L. P. (2015). Salary and Quality Compensation for Physician Practices Participating in Accountable Care Organizations. *Annals of Family Medicine*, 13(4), 321–324. <https://doi.org/10.1370/afm.1805>
- Sanchez-Marin, G., Lozano-Reina, G., Baixeli-Soler, J. S., & Lucas-Perez, M. E. (2017). Say on pay effectiveness, corporate governance mechanisms, and CEO compensation alignment. *Business Research Quarterly*, 20(4), 226–239. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2017.07.001>
- Williams, N. (2006). HIV as an Occupational Disease: Expanding Traditional Workers' Compensation Coverage. *Vanderbilt Law Review*, 59(3), 937–970. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=22557783&site=ehost-live>
- Zaim, H. (2007). Competency Based Pay a New Approach to Compensation Policy. *Journal of Academic Studies*, 9(32), 115–133. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=26442732&site=ehost-live>

#### **Reclutamiento y Selección de Empleados:**

- Abraham, M., Kaliannan, M., Mohan, A. V., & Thomas, S. (2015). A Review of SMEs Recruitment and Selection Dilemma: Finding a "Fit." *Journal of Developing Areas*, 49(5), 335–342. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1353/jda.2015.0058>

- Campion, M. C., Campion, E. D., & Campion, M. A. (2019). Using practice employment tests to improve recruitment and personnel selection outcomes for organizations and job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 104(9), 1089–1102. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1037/apl0000401>
- Fraser, S. L., & Kroeck, K. G. (1989). The Impact of Drug Screening on Selection Decisions. *Journal of Business & Psychology*, 3(4), 403–411. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1007/BF01020708>
- Klepić, I. (2019). Correlation of Recruitment and Selection of Human Resources and the Performance of Small and Medium Enterprises. *Our Economy (Nase Gospodarstvo)*, 65(4), 14–26. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.2478/ngoe-2019-0016>
- Mahmood, M. (2015). Strategy, structure, and HRM policy orientation: Employee recruitment and selection practices in multinational subsidiaries. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(3), 331–350. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1111/1744-7941.12057>
- Pham, D. D. T., & Paillé, P. (2020). Green recruitment and selection: an insight into green patterns. *International Journal of Manpower*, 41(3), 258–272. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1108/IJM-05-2018-0155>
- Russell, S., & Brannan, M. J. (2016). “Getting the Right People on the Bus”: Recruitment, selection and integration for the branded organization. *European Management Journal*, 34(2), 114–124. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.emj.2016.01.001>
- Soto-García, M. (2018). Human Resources Practices in Successful Family Businesses in Puerto Rico: A Pilot Study. *Journal of Organizational Psychology*, 18(3), 31–40. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.33423/jop.v18i3.1288>
- Stariņeca, O. (2015). Employer Brand Role in HR Recruitment and Selection. *Economics & Business*, 27, 58–63. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1515/eb-2015-0009>
- Stone, D. L., & Dulebohn, J. H. (2013). Emerging issues in theory and research on electronic human resource management (eHRM). *Human Resource Management Review*, 23(1), 1–5. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.hrmr.2012.06.001>

**Adiestramiento en una empresa u organización Adiestramiento (General):**

- Biech, E. (2015). 101 more ways to make training active. John Wiley & Sons, Inc. LB1027.23 .B536 2015
- Bersin, J. (2004). *The blended learning book: Best practices, proven methodologies, and lessons learned*. Pfeiffer. HF5549.5 .T7B487 2004
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2007). *Effective training: Systems, strategies, and practices (3rd ed.)*. Pearson. REF HF5549.5 .T7 B55 2007.

- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2007). Traditional training methods. In *Effective training: Systems, strategies, and practices* (3rd ed.). (pp 215-295). HF5549.5 .T7 B55 2007
- Børing, P. (2017). The relationship between training and innovation activities in enterprises. *International Journal of Training & Development*, 21(2), 113–129. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1111/ijtd.12096>
- Carliner, S. (2015). *Training design basics* (2nd ed.). ATD Press. REF HF5549.5 .T7 C2983 2015
- Choi, Y. J., Lee, C., & Jacobs, R. L. (2015). The hierarchical linear relationship among structured on-the-job training activities, trainee characteristics, trainer characteristics, training environment characteristics, and organizational characteristics of workers in small and medium-sized enterprises. *Human Resource Development International*, 18(5), 499–520.  
<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1080/13678868.2015.1080046>
- Conley, Q., Lutz, H. S., & Miller, C. L. (2017). The Flipped Training Model: Six Steps for Getting Employees to Flip Out Over Training. *Performance Improvement*, 56(5), 18–31.  
<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1002/pfi.21692>
- Downs, L. J., & American Society for Training and Development. (2008). *Listening skills training*. ASTD Press. REF BF323 .L5 D69 2008
- Eby, L. T., & Robertson, M. M. (2020). The psychology of workplace mentoring relationships. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 75–100.  
<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044924>
- Garvin, D. A. (2000). *Learning in action: A guide to putting the learning organization to work*. Harvard Business School Press. HD58.82 .G37 2000
- Gibson, J. L., Payne, S. C., Morgan, W. B., & Allen, J. A. (2018). The Society for Industrial and Organizational Psychology's guidelines for education and training: An executive summary of the 2016/2017 revision. *American Psychologist*, 73(5), 678–682. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1037/amp0000266>
- Drost, E. A., Frayne, C. A., Lowe, K. B., & Geringer, J. M. (2002). Benchmarking Training and Development Practices: A Multi-Country Comparative Analysis. *Human Resource Management*, 41(1), 67.  
<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1002/hrm.10020>
- Earley, P. C. (1987). Intercultural Training for Managers: A Comparison of Documentary and Interpersonal Methods. *Academy of Management Journal*, 30(4), 685–698.  
<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.2307/256155>
- Gray, D., Brown, S., & Macanuffo, J. (2010). *Gamestorming: A playbook for innovators, rulebreakers, and changemakers*. O'Reilly. REF HD30.29 .G739 2010



- Hernandez, T. R., Bergman, M. E., & Liu, S.-N. C. (2020). Why is training the only answer? *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 13(2), 147–153.  
<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1017/iop.2020.28>
- Hodge, S., & Harvey, J. (2015). Learning and development expertise: an Australian analysis. *International Journal of Training & Development*, 19(4), 270–286. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1111/ijtd.12062>
- Holtschlag, C., Masuda, A. D., Reiche, B. S., & Morales, C. (2020). Why do millennials stay in their jobs? The roles of protean career orientation, goal progress and organizational career management. *Journal of Vocational Behavior*, 118. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.jvb.2019.103366>
- Huggett, C. (2013). *The virtual training guidebook: How to design, deliver, and implement live online learning*. ASTD Press REF LB1028.3 .H84 2013
- Islam, K. A. (2006). *Developing and measuring training the six sigma way: A business approach to training and development*. Pfeiffer.HF5549.5 .T7 I78 2006
- Jeske, D., Stamov Roßnagel, C., & Strack, J. (2017). Training older workers: resource-oriented strategies. *International Journal of Training & Development*, 21(2), 167–176.  
<https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1111/ijtd.12100>
- Jakupec, V., & Garrick, J. (2000). *Flexible learning, human resource, and organizational development: Putting theory to work*. Routledge. LC5800 .F54 1999
- Koppett, K. (2013). *Training to imagine: Practical improvisational theatre techniques for trainers and managers to enhance creativity, teamwork, leadership, and learning (2nd ed.)*. Stylus Pub. HF5549.5 .T7K658 2013
- Lawson, K. (2016). *New employee orientation training*. ATD Press. REF HF5549.5 .I53L39 2016
- Lawson, K. (2016). *The trainer's handbook (4th ed.)*. Wiley. REF HF5549.5 .T7 L397 2016
- Marquardt, M. J. (2011). *Optimizing the power of action learning: Real-time strategies for developing leaders, building teams, and transforming organization (2nd ed.)*. Nicholas Brealey. HD58.82 .M365 2011
- McArdle, G. E. H. (2015). *Training design and delivery: A guide for every trainer, training manager, and occasional trainer (3rd ed.)*. ATD Press. REF HF5549.5 .T7 M223 2015
- Moskowitz, M. (2008). *A practical guide to training and development: Assess, design, deliver, and evaluate*. Pfeiffer. REF HF5549.5 .T7 M676 2008
- Nilson, C. D. (2003). *How to manage training: A guide to design and delivery for high performance (3rd ed.)*. AMACOM. REF HF5353 .E52 1992
- Noe, R. A. (2005). *Employee training and development (3rd ed.)*. McGraw-Hill. HF5549.5 .T7 A44 2008
- Noe, R. A. (2005). Traditional training methods. In *Employee training and development (3<sup>rd</sup> ed.)*. (pp. 201-229). McGraw-Hill. HF5549.5 .T7 A44

- Gray, D., Brown, S., & Macanuso, J. (2010). *Gamestorming: A playbook for innovators, rulebreakers, and changemakers*. O'Reilly. REF HD30.29 .G739 2010
- Russell, J., & Russell, L. (2003). *Leading change training*. ASTD. HD58.8 .R87 2003
- Silberman, M. & Philip, P. (Eds.). (2006). *The 2006 ASTD training & performance sourcebook*. ASTD Press. REF HF5549.5 .T7 A88 2006
- Thorne, K. & Mackey, D. (2007). *Everything you ever needed to know about training: A one stop shop for everyone interested in training, learning and development (4th ed.)*. Kogan Page. HF5549.5 .T7 T46 2007

### **Aspectos Legales del Trabajo:**

- García García, E. (2017). El legado e implicaciones de la Reforma Laboral de 2017, Ley Núm. 4-2017, 86 Rev. Jur. UPR 1087. <http://revistajuridica.uprrp.edu/2017/07/08/el-legado-e-implicaciones-de-la-reforma-laboral-de-2017-ley-num-4-2017/>
- Pimentel, R., Bissonnette, D., Lotito, M. J., & Society for Human Resource Management (U.S.). (1992). *What managers & supervisors need to know about the ADA, Americans with Disabilities Act*. Milt Wright Associates, Inc. REF KF480 .A31P561 1992
- Schaeffer, M. S. (2006). *Accounts payable and Sarbanes-Oxley: Strengthening your internal controls*. Wiley. REF HF 5681 .A27 S33 2006
- Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, Reglamento Para Administrar la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, del 4 de abril de 2017 (2017). (Departamento de Estado # 9017). <http://www.camarapr.org/Alicia-Lamboy/Docs/Reglamento-Dept-Trabajo-2018.pdf>
- Serota, S. P., & Brodie, F. A. (2006) (Eds.). *ERISA fiduciary law (2nd ed.)*. BNA Books. REF KF3512 .E75 2006
- Twomey, D. P. (2013). *Labor & employment law: text & cases*. South-Western. KF3389 .T84 2013
- Williams, E. M., & Carter, S. J. (2011). *The A-Z encyclopedia of food controversies and the law*, Greenwood/ABC-CLIO. REF KF3869 .W53 2011
- Wright, T., & Conley, H. (2011). *Gower handbook of discrimination at work*. REF KD3102 .W75 2011

### **Ética:**

- Aluchna, M., & Idowu, S. O. (Eds.). (2017). *Responsible corporate governance: Towards sustainable and effective governance structures*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-55206-4>
- Benn, S., & Dunphy, D. (Eds.). (2007). *Corporate governance and sustainability: Challenges for theory and practice*. Routledge. HD 2741 .C77 2007
- Brown, M. (2005). *Corporate integrity: Rethinking organizational ethics and leadership*. Cambridge University Press. HD 60 .B766 2005

- Epstein, M. (2008). Making sustainability work: Best practices in managing and measuring corporate social, environmental and economic impacts. Barret- Koehler Publishers. HD 60 .E67 2008 Films Media Group.
- (2009). Ethics and responsibility in management. Films for Humanities & Science. Videorec. HF 5387 .E84 2009
- Giacalone, R., Jurkiewicz, C., & Dunn, C. (Eds). (2005). Positive psychology in business ethics and corporate responsibility. Information Age Publishing. HF 5387 .P66 2005
- Gossling, T. (2011). Corporate social responsibility and business performance: Theories and evidence about organizational responsibility. Edward Elgar Publishing. HD 60 .G67 2011 Idowu, S., & Louche, C. (Eds.). (2011). Theory and practice of Corporate Social Responsibility. Springer. HD 60 .T44 2011 Lesourd, J. B., & Schilizzi, S. (2001). The environment in corporate management: New directions and economic insights. Edward Elgar Publishing. HD 60 .L467 2001
- Mullerat, R. (2007). En buena compañía: La responsabilidad social de las empresas. Debate. HD 60 .M85 2007
- Nordberg, D. (2010). . Unfettered agents? The role of ethics in corporate governance. In B. Kent, & R. Anderson (Eds), Corporate Governance: a synthesis of theory, research, and practice (pp. 175-191). John Wiley & Sons. HD 2741 .C76 2010
- Northouse, P. (2016). Leadership Ethics. In Leadership: Theory and practice (pp. 330-362). Sage. HM 1261 .N67 2016
- Salinger, L. M. (Ed). (2005). Encyclopedia of White- Collar & corporate crime. (Vol. 1). Sage Publications . REF HV 6768 .E63 2005
- Storchevoy, M. (2018). A scientific approach to ethics: Developing greater respect for ethics in business and society. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-69113-8>
- Uribe, A., & Schumacher, C. (Eds). (2005). Ética, responsabilidad social y empresas. Centro Editorial Rosarista. REF. HF 5387 .E876 2005

**Anejo 5:**

**Copia del texto que se incluirá en el Catálogo y portal electrónico de la unidad**

## **Concentración Menor en Línea en Gerencia de Recursos Humanos**

La concentración menor línea en Gerencia de Recursos Humanos (i-REHU) es un programa acelerado pues tiene menor creditaje y es logísticamente diseñado para ofrecerse completamente en línea, donde el estudiante puede obtener las competencias básicas de dicha concentración en un semestre o dos sesiones académicas a razón de 9 créditos para estudiantes del Bachillerato en Administración de Empresas (BAE) que tomaron en la médula el curso introductorio de recursos humanos (REHU4405) o 15 créditos para estudiantes de otros bachilleratos. Todos los cursos de la concentración menor en Gerencia de Recursos Humanos o i-REHU, se ofrecerán en línea. Esta concentración menor está compuesta por los siguientes cursos:

### **Código y Título del Curso**

REHU 4405- Gerencia de Recursos Humanos (en línea)

REHU 4407- Sistemas de Compensación (en línea)

REHU 4419- Legislación y Jurisprudencia Laboral (en línea)

REHU 4336- Reclutamiento y Selección (en línea)

ó

REHU 4437 – Adiestramiento y Desarrollo (en línea)

**Anejo 6**  
**Presupuesto del Departamento de Gerencia**

**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
RECINTO DE RIO PIEDRAS  
DISTRIBUCIÓN AF 2019-2020  
DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTO ORIGINAL AÑO FISCAL 2019-2020  
GERENCIA**

20110.195.000.XXXX.110.000000000000.20

	1	2	3
CÓDIGOS Y DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO BASE AF 2018-2019	AJUSTE A LA BASE	PRESUPUESTO PRELIMINAR AF 2019-2020
5020 - Sueldos-Personal Docente	\$ 1,237,422	\$ -	\$ 1,240,368
5020 - Sueldos-Personal Doc.Contrato y Ascensos en Rango			
5021 - Personal docente a tarea completa			
5022 - Personal docente a tarea parcial	20,430		
5023 - Personal docente - Nomb. Temporero			
5025 - Personal docente - Contratos	184,053		
5020 - Sueldos-Personal Docente por Contrato de Servicios	-		-
5040 - Compensación Adicional Personal Docente	-		-
5045 - Compensación Personal Docente	66,744		
5060 - Bonif. y Ajustes-P. Doc. - Exc. Lic. Enf. y Bonif. Dir.			
5061 - Bonificación funciones Administrativas - Personal Docente			
5100 - Sueldos-Personal No Docente	14,880		30,240
5101 - Personal No docente - Nombramiento a Tarea Completa			
5102 - Personal no Docente a tarea parcial			
5103 - Personal no Docente -Temporero			
5130 - Compensación-Personal No Docente	-		-
5131 - Diferencial en sueldo no docente			
5132 - Diferencial por turno de Trabajo			
5135 - Compensación Adicional Personal no docente			
5150 - Bonif. Ajustes-Pers. No Doc.-Lic. Enf. - Bono HEEND	-		-
5151 - Horas Extras			
5152 - Exceso de Licencia por Enfermedad			
5153 - Bono Especial HEEND			
5757 - Bono Especial Sindicato de Trabajadores			
5160 - Otros Pagos-Pcra. Doc. y No Doc. - Bono Navidad	12,600		9,600
5163 - Reclasificación de Puestos	-		-
5164 - Bono de Navidad			
5167 - Licencias Acumuladas Ordinarias y enfermedad			
5190 - Jornales a Estudiantes	-		-
<b>TOTAL SERVICIOS PERSONALES</b>	<b>\$ 1,536,129</b>	<b>\$ -</b>	<b>\$ 1,280,208</b>
5200 - Aportaciones Patronales-Federales y Estatales	141,324		116,499
5221 - Aportación Patronal Fondo Seguro Social Federal			
5222 - Aportación Medicare-Federal			
5245 - Aportación Patronal Fondo Seguro del Estado			
5260 - Otras Aportaciones Patronales - Retiro	209,708		185,509
5273 - Aportación Patronal al Seguro Médico de Empleados	151,200		96,000
5274 - Aportación Patronal Cubierta de Farmacia	-		-
5300 - Lic. Ayuda Económica			
5340 - Otros Beneficios - Obvenciones General	-		-
<b>TOTAL APORT. PATRONALES Y OTROS BENEF.</b>	<b>\$ 502,232</b>	<b>\$ -</b>	<b>\$ 398,008</b>

Propuesta de Creación de la Concentración Menor de Gerencia de Recursos Humanos Completamente en Línea

Página 167

6020 - Materiales			
6070 - Materiales Referencia Bibliotecas			
6080 - Piezas y Acc. para Rep. Equipos			
6100 - Gastos de Mantenimiento			
6140 - Gastos de Arrendamiento			
6160 - Servicios de Comunicaciones			
6171 - Teléfono			
6200 - Serv Profesionales, Consultivos y No-Profesionales			
6300 - Otros Servicios y Gastos Misceláneos			
6314 - Cargos Bancarios			
6364 - Seguro Médico Estudiantes			
6370 - Primas, Fianzas y Seguros			
6381 - Electricidad			
6382 - Agua y Alcantarillado			
6383 - Suministro de Gas			
6384 - Combustibles			
6385 - Recogido de Basura			
6400 - Gastos de Viaje y Dietas en Misiones Oficiales			
6500 - Gastos Proyec Institucional y Activ Comunidad Univ			
6530 - Gastos Acreditación			
7110 - Adquisiciones Biblioteca			
7300 - Equipo Menor-No Capitaliz (Costo<\$5,000)			
7600 - Equipo Capitalizable (Costo>= \$5,000)			
8010 - Becas, Estipendios y Proyectos Especiales			
9940 - Aport. o Transf. Univ. - Pareo/ FIPI			
9980 - Transf. Fdos. (Entrad/Salid)-Uso Exclus. Ofi. Presup. (OPEP)			
TOTAL SERV. Y MATERIALES Y OTROS GASTOS	\$ -	\$ -	\$ -
TOTALES	\$ 2,038,361	\$ -	\$ 1,678,216



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

**Cálculos impacto presupuestario CM-REHU**

El único costo directo asociado con la i-REHU es el costo de la docencia. Por ser una concentración menor esperamos un aumento en los cupos de los cursos hasta del máximo de 34 estudiantes (no implica costos adicionales) y los cursos de mayor demanda esperamos aumentar una sección por semestre.

Sin embargo, para efectos de este presupuesto se asume conservadoramente que se añadirá una sección de cada uno de los cursos requisitos incluidos en la secuencia curricular de la concentración menor (cuatro cursos) por año académico. Estos cursos son: REHU 4405, REHU 4419, REHU 4436 o REHU 4437.

**Supuestos:**

***Estudiantes***

Cohorte por año académico de 25 estudiantes.

Matrícula de un mínimo 2 cursos de la concentración menor por semestre – 9 créditos para estudiantes del Bachillerato en Administración de Empresas (BAE) que tomaron en la médula el curso introductorio de recursos humanos (REHU4405) o 15 créditos para estudiantes de otros bachilleratos por año o el equivalente a 4 secciones de cursos.

Como es una concentración menor que puede completarse en un año o menos; se asume un 100% de retención.

***Costos matrícula***

Costo por crédito \$115 – constante por los 3 años de la proyección.

Para facilitar el cálculo se asumirá que todos los estudiantes de la i-REHU serán estudiantes del Sistema UPR. En el caso de estudios continuos el costo de la matrícula es más alto. Este supuesto, además, provee un cálculo de ingresos más conservador.

Cuotas \$ 0. Por ser una concentración menor la matrícula no representará un gasto adicional para los estudiantes del Recinto. Lo será solo para los estudiantes de otras unidades del Sistema UPR. Para facilitar el cálculo se supone que todos los estudiantes provendrán del Recinto de Rio Piedras. Este supuesto, además, provee un cálculo de ingresos más conservador.

Matrícula por curso= \$115 x 3 = \$345

Matrícula del i-REHU por estudiante= \$345 x 4 = \$1,380

Matrícula total de cohorte por año= \$1,380 x 25 = \$34,500

### **Docentes**

No se espera contratar personal docente adicional, por lo que los cursos adicionales se ofrecerían mediante la modalidad de pago conocida como compensación adicional.

La compensación adicional por sección equivale \$2,043 x 4 secciones al año= \$8,172 por año.

No se consideraron las aportaciones patronales.

### **Administrativo**

La Concentración Menor en Recursos Humanos en línea o i-REHU estará adscrita al Departamento de Gerencia y recibirá el apoyo logístico de la División de Educación en Línea adscrita al Decanato de Asuntos Académicos y de la División de Educación Continua y Estudios Profesionales (DECEP) por lo que, en términos administrativos, aunque aumenta el volumen de trabajo de las instancias concernidas no implica un aumento de presupuesto para dichas unidades.

<b>PRESUPUESTO del i-REHU</b>			
<b>INGRESOS</b>	<b>AÑO ACADÉMICO</b>		
	1	2	3
Matrícula	34,500	34,500	34,500
<b>COSTOS</b>			
Sueldos Docentes	8, 172	8, 172	8, 172

<b>SOBRANTE o DÉFICIT</b>	\$26, 328	\$26, 328	\$26, 328
-------------------------------	-----------	-----------	-----------

**Anejo 7**

**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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asignar sistemáticamente responsabilidades y establecer expectativas realistas a los miembros de la facultad.</li> <li>2. Comunicar los resultados esperados de forma que puedan completar las metas establecidas en el periodo establecido.</li> <li>3. La asignación de tareas podrá ser diferenciada pero reflejará una distribución razonable entre los miembros del Programa.</li> <li>4. Evaluación, promoción y proceso de recompensa sistemático y de acuerdo a lo establecido por la FAE.</li> <li>5. El programa tendrá procesos efectivos para orientar, guiar y asesorar a la facultad.</li> <li>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.</li> </ol>			
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.	<p>Indicador:</p> <p>Ofrecer actividad de orientación a la facultad sobre responsabilidades, sistema de distribución de tareas docentes, procesos de evaluación y promoción.</p> <p>Asignación de tareas sistemática conforme al plan de distribución de tareas.</p> <p>Hacer evaluación del plan de desarrollo de la facultad individual conforme a las tareas asignadas y el apoyo institucional provisto.</p> <p>Métrica: 100% de cumplimiento (para el periodo 2017-2019)</p>	Director/a Departamento de Gerencia	<p>Plan de desarrollo individual</p> <p>Plan de distribución de tareas</p> <p>Evidencia de actividades realizadas</p> <p>Lista de tareas sin atender</p>		<p>Revisión de los cuestionarios para la preparación del Plan de Desarrollo la Facultad del Programa.</p> <p>Apoyo institucional al docente conforme a sus ejecutorias según indicado en su plan de desarrollo.</p> <p>Redistribución de tareas sin atender.</p>

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.	<p>Aumentar el número y calidad de publicaciones y actividades de divulgación.</p> <p>Participar en conferencias académicas y profesionales.</p> <p>Dirigir las sustituciones de tareas a trabajos de investigación que sean publicables.</p> <p>Mantener al mínimo posible el número de preparaciones académicas.</p> <p>Promover la participación de los profesores en el programa de incentivos a la investigación que ofrece la FAE.</p> <p>Promover las propuestas para la obtención de fondos institucionales y externos.</p>	<p>Indicadores:</p> <p>Publicaciones o artículos publicables</p> <p>Invitaciones para servir como recurso en conferencias y actividades profesionales.</p> <p>Garantizar que por lo menos dos profesores al año reciban fondos para viajes</p> <p>Garantizar fondos para, por lo menos, un conferenciante visitante al año</p> <p>Garantizar al menos 6 créditos de sustitución de tareas y un máximo de dos preparaciones por año académico.</p> <p>Tres profesores reciben fondos del programa de incentivos de la FAE, institucionales y/o externos.</p> <p>Métrica: 100% de cumplimiento cada año</p>	<p>Director/a Departamento de Gerencia</p> <p>Decanato de la FAE</p>	<p>Cantidad y calidad de publicaciones revisadas por pares</p> <p>Fondos para viajes relacionados a actividades de divulgación de la investigación</p> <p>Recursos de salón, equipo, promoción, etc. para llevar a cabo las conferencias, talleres y seminarios.</p> <p>Preparación estratégica de programas de clase por año académico.</p> <p>Preparación de propuestas para obtener fondos.</p>		<p>Promover el uso de fondos para viajes disponibles.</p> <p>Solicitar los fondos para viajes.</p> <p>Evaluar y recomendar las investigaciones por sustitución de tareas</p> <p>Mantener inventario de recursos para la investigación.</p> <p>Solicitar fondos para investigación.</p>

2

Propuesta de Creación de la Concentración Menor de Gerencia de Recursos Humanos Completamente en Línea

Página 172

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 EFFECTIVENESS	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.

3

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.				
ARTICULACIÓN 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.

4

Propuesta de Creación de la Concentración Menor de Gerencia de Recursos Humanos Completamente en Línea

Página 173

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

META		5. Mantener una facultad con alto grado de compromiso en su desarrollo académico y profesional.					
ARTICULACIÓN 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	
	Objetivo	Indicador de Éxito y Métrica	Persona(s) Responsable(s)	Métodos	Estatus		
					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			Reenfocar 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.