

Certificación Núm. 73

Año Académico 2023-2024

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS



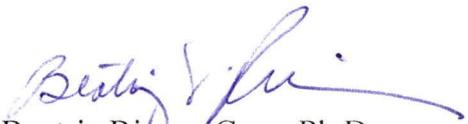
Senado Académico
Secretaría

Yo, *Beatriz Rivera-Cruz*, Secretaria del Senado Académico del Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICO QUE:**

En la reunión ordinaria celebrada a partir del 16 de febrero y culminada el 22 de febrero de 2024, se acordó por consentimiento unánime:

- Aprobar la **Propuesta de Concentración Menor en Tendencias Contemporáneas en Relaciones Laborales y Obrero Patronales**, del Instituto de Relaciones del Trabajo, de la Facultad de Ciencias Sociales.
- La Propuesta aprobada 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 veintiséis días del mes de febrero del año dos mil veinticuatro.


Beatriz Rivera-Cruz, Ph.D.
Secretaria del Senado

vvr

Certifico correcto:


Angélica Varela Llavóna, Ph.D.
Rectora

Anejo



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

**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS**

**Propuesta de Concentración Menor en Tendencias
Contemporáneas en Relaciones Laborales y Obrero Patronales
del Instituto de Relaciones del Trabajo,
de la Facultad de Ciencias Sociales**

A tenor con la Certificación Núm. 44 (2019-2020) de la Junta de Gobierno de la UPR

**Sometido y aprobado por el Comité de Currículo y la Facultad del IRT
el 28 de abril de 2023**

**Sometido y aprobado por el Comité de Currículo de la Facultad de Ciencias Sociales
el 20 de septiembre de 2023**

**Endosada por el Comité de Asuntos Académicos del Senado Académico
el 6 de febrero de 2024**

**Aprobado por el Senado Académico del Recinto de Río Piedras
En Reunión Ordinaria celebrada el 22 de febrero de 2024
(Certificación Núm. 73, Año Académico 2023-2024)**

I. Título

Propuesta de Concentración Menor en “Tendencias Contemporáneas en Relaciones Laborales y Obrero Patronales” del Instituto de Relaciones del Trabajo.

II. Trasfondo del Programa

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

Desde sus inicios, el IRT se concibió como un programa interdisciplinario. Ello se desprende de la exposición de motivos de la antes referida Ley 141 del 28 de abril de 1950. Según dicha ley, el IRT se creó para facilitar a trabajadores, dirigentes y organizaciones todos los medios posibles para que conocieran, estudiaran e investigaran los:

...problemas socioeconómicos y su relación con las fuerzas del trabajo, las tendencias de los movimientos obreros del mundo, los principios consagrados en la contratación colectiva, la organización, el funcionamiento y administración de uniones obreras, las relaciones obrero-patronales, la legislación del trabajo, los derechos y deberes de las uniones y organismos gremiales y los principios básicos de la sociología, de la economía política y de la psicología social (Ley Núm. 141, 1950, p.1- 2).

En 1973 el Senado Académico aprobó una propuesta para la creación de una concentración en Relaciones Laborales en el Programa de Bachillerato en artes de la Facultad de Ciencias Sociales. El Consejo de Educación Superior la avaló con la Certificación Núm. 90 del 10 de mayo de 1974. El Bachillerato en Relaciones Laborales se convirtió en pocos años, **a partir de su aprobación** (énfasis suplido) y hasta la primera década del siglo 21; en uno de los programas con mayor demanda en la Facultad de Ciencias Sociales habiendo ocupado la tercera y cuarta posición en matrícula de estudiantes por aproximadamente los últimos 10-15 años. Desde entonces ha estado renovándose con frecuencia a través de revisiones curriculares (2003, 2007, 2008 y 2023-2024 en

progreso) y de la preparación de su facultad en función de las tendencias mundiales vigentes y de los nuevos desafíos en la organización del trabajo y las relaciones laborales.

En 2018 se aprobó la concentración menor en Protección Psicosocial y Legal de los Trabajadores y en 2017 ya se había aprobado una concentración menor en Cooperativismo y Autogestión en el Trabajo en vinculación del ICOOP con el IRT, mediante acuerdo colaborativo. Las concentraciones menores están dirigidas a estudiantes de cualquier programa subgraduado o concentración del recinto, incluyendo a estudiantes del Programa de Bachillerato en Relaciones Laborales.

III. Propósitos, Objetivos y Justificación

La Concentración Menor en Tendencias Contemporáneas en Relaciones Laborales y Obrero Patronales, vinculada al Programa de Bachillerato en Artes en Relaciones Laborales en Ciencias Sociales, tiene como propósito preparar a estudiantes de diversos programas académicos en competencias dirigidas al análisis y a la comprensión de aspectos relacionados a las tendencias en el campo de estudio de las relaciones laborales y obrero patronales.

1. El/La estudiante se expondrá a una experiencia interdisciplinaria sobre diversos temas que están asociados a ese eje temático principal, entre los que se incluyen: tendencias contemporáneas, bases filosóficas del derecho laboral, calidad de vida y bienestar, temáticas especiales en economía del trabajo y estudios comparados en sistemas de Relaciones Laborales y Obrero Patronales.
2. Enfatizará en el análisis de modelos, teorías, factores y mecanismos de los procesos de las relaciones laborales y obrero patronales.
3. Se considerarán muestras de políticas, programas, legislación y prácticas que afectan a los trabajadores(as) organizados(as) y no-organizados(as) y a las organizaciones a las que pertenecen (gremio) y donde laboran (patrono).

4. Se analizarán trayectorias, tendencias actuales y proyectadas y su efecto en los trabajadores(as), los gremios y sus respectivos contextos laborales según las tendencias puntuales en esta área de estudio.
5. Se reflexionará en los cursos acerca del impacto de tendencias diversas en los(as) trabajadores(as), sus familias, la sociedad y el país y sistemas organizacionales; a tenor con principios de responsabilidad social y ciudadana. Lo anterior, permitirá una mayor concienciación y la proposición de acciones orientadas hacia la evolución y el desarrollo de sistemas de trabajo y organizacionales, que promuevan una mejor calidad de vida y bienestar de los actores de las Relaciones Laborales y Obrero Patronales.

La concentración menor propuesta, a su vez, guarda relación con los planes estratégicos para el desarrollo de la unidad académica, la Facultad de Ciencias Sociales, el Recinto de Río Piedras y el Sistema de la U.P.R. A continuación, se hace referencia a metas y objetivos estratégicos de las respectivas instancias gerenciales y académicas institucionales:

I. Plan Estratégico UPR – 2023-2028

Asunto Estratégico: Innovación Académica

...poblaciones diversas...que puedan a futuro mejorar sus condiciones de vida y reducir las brechas de desigualdades en el país. La Universidad reitera su compromiso con una educación superior que le ofrezca a sus estudiantes no sólo las competencias particulares de sus áreas de interés, sino también el desarrollo de las destrezas del siglo XXI que suponen la capacidad de interaccionar y responder críticamente a los retos de una sociedad global.

Meta 1: Diferenciar la oferta académica con programas académicos de alta calidad, pertinentes y competitivos en modalidad presencial, a distancia e híbrida para atraer a un mayor número de estudiantes al sistema universitario para el enriquecimiento de la experiencia universitaria a través de los principios de diversidad, equidad e inclusión.

Objetivo 1b. Actualizar las políticas para la innovación curricular y la creación de programas académicos nuevos subgraduados y graduados que

atienda las preferencias de nuevos perfiles de estudiantes, la evolución de las disciplinas y las tendencias de punta a nivel global.

II. Plan de Desarrollo FCS – 2018-2019 al 2022-2023

2.1.1 Creación de diferentes programas de educación continua, certificaciones profesionales y programas académicos a distancia. 2.1.1.b Crear al menos seis concentraciones menores, inter y transdisciplinarios al 2023.

2.2.2.c Revisar la oferta académica actual para responder a las tendencias académicas y profesionales de las disciplinas de las Ciencias Sociales.

III. Plan de Desarrollo IRT – 2018-2023

2.1.1 Creación de diferentes programas de educación continua, certificaciones profesionales y programas académicos a distancia.

2.1.1.a Ofrecer la certificación profesional dirigida a tendencias globales en las relaciones laborales.

2.2.2. Renovación de la oferta académica presencial

2.2.2.a Revisar la oferta académica actual del IRT para responder a las tendencias académicas y profesionales actuales y a los cambios tecnológicos.

4.1.1 Crear la Certificaciones profesional de tendencias globales en las relaciones laborales del IRT.

Existe la necesidad de la creación de una concentración menor en Tendencias en Relaciones Laborales y Obrero Patronales en la dirección propuesta, no tan sólo para diversificar la experiencia y la formación subgraduada, sino también, por el compendio de razones que se exponen a continuación. En los últimos años se ha efectuado, por medio de la modificación y alteración del estado de derecho mediante las denominadas “Reformas Laborales”, el desmantelamiento de la legislación laboral individual y colectiva, mediante prohibiciones y suspensiones de derechos. Estas acciones han contribuido a la deconstrucción del Estado de Bienestar Social y la creación de un contexto socio económico desigual. Las políticas de empleo tienden a carecer de racionalidad y han estado dirigidas al crecimiento

económico, al pago de deuda y hacia un mercado de trabajo caracterizado por inestabilidad e inseguridad laboral.

Las filosofías neoliberales en la política laboral proveniente del Estado son contrarias a los referentes de reformas laborales exitosas en países desarrollados. Estas se desvinculan de las máximas propuestas por organismos internacionales en materia de derechos humanos y derechos humanos laborales. Las políticas neoliberales han conllevado la pérdida o reducción sustancial de las garantías provistas por la legislación social o protectora, provocando así el aumento en la cantidad de empleos precarios. Como consecuencia directa se tenderá a provocar, entre otros factores: (a) el empobrecimiento de la población y mayor desigualdad e inequidad; (b) el desaliento de los(as) trabajadores(as) en la búsqueda activa de empleos; un aumento en el éxodo de sectores diversos de la población; mayor desempleo en términos netos; (c) la alteración de las condiciones y términos para los que originalmente fueron contratados los(as) trabajadores(as), como por ejemplo: la alteración de jornadas e itinerarios de trabajo sobre la base de una aparente y alegada “voluntariedad”; (d) un impacto negativo en los salarios y en las prestaciones y su impacto en los niveles: individual, familiar y comunitario. Todo lo anterior, plantea irremediamente efectos adversos en procesos y productos de las relaciones laborales y obrero patronales.

Resulta fundamental la concienciación sobre formas de articular diversas instancias de responsabilidad social en las organizaciones (sindicales o públicas y privadas) y aplicables al Gobierno como patrono o empleador y como parte de la política pública a promulgarse. Lo anterior, ya que los Estados o Gobiernos y los empleadores deberán promover o estimular el trabajo decente. Como parte de la responsabilidad social organizacional y del Gobierno, se espera el diseño e implantación de políticas que promuevan las mejores condiciones y términos laborales (en la contratación individual y colectiva). La protección al ambiente, las aportaciones a la comunidad circundante, la equidad salarial y las aportaciones hacia el equilibrio entre las demandas laborales y familiares, son parte de la ciudadanía corporativa y las prácticas que caracterizan a un entorno responsable socialmente y saludable. Como parte del estudio de las tendencias en Relaciones Laborales y Obrero Patronales se promoverá el respeto por los derechos humanos laborales y se

alentaran las mejores prácticas para el logro de mayor armonía, productividad y justicia social, en particular en beneficio de los(as) trabajadores(as) (Morales, 2017).

El trabajo precario puede conllevar la exposición a riesgos laborales. Por consiguiente, se requiere del más alto sentido de responsabilidad social en las organizaciones y por parte del Gobierno. Las organizaciones, públicas o privadas a su vez, deberán desarrollar políticas y programas de responsabilidad social. Este ejercicio ético y moral; más allá del contexto normativo y jurídico requiere de un rendimiento de cuentas continuo como parte del deber de las organizaciones para con la sociedad y las comunidades de intereses representada por sus integrantes (Morales, 2017).

En Puerto Rico en la última década se ha experimentado cambios significativos en la composición de la fuerza trabajadora y en aspectos demográficos. El desempleo se ha reducido a partir del Huracán María con base en fondos de reconstrucción. Por consiguiente, ha aumentado la tasa de participación, se ha generado mayor éxodo y envejecimiento de la población y se han reportado menores tasas de natalidad. En el gobierno se han congelado puestos de trabajo y se ha incentivado la jubilación de trabajadores. Los trabajadores en general han experimentado una reducción de sus ingresos por concepto de salarios o sueldos con base en la inflación y la reducción de prestaciones. A su vez, los sindicatos han sido objeto de decisiones judiciales que han afectado su membresía, seguridad sindical, ingresos y el poder político.

Por último, pero no menos importante, se ha notado una mayor participación de la mujer trabajadora, ocupando puestos gerenciales, con mayor nivel educativo y a su vez jefas de familia con mayor índice de pobreza. Por tanto, es vital el estudio de estas tendencias y de brindar herramientas a los estudiantes de la concentración menor para que puedan hacer valer sus derechos, y promover política pública o empresarial más responsable para con la sociedad y sus ciudadanos. Lo cual no es inconsistente con el desarrollo económico y la calidad de vida del país y su población.

Se destacan algunos datos estadísticos del mercado de empleo en Puerto Rico a marzo, julio y/o agosto de 2023, entre los que se encuentran los siguientes:

1. Aumento de 7,000 trabajadores en comparación con 2022
2. 56% de personas empleadas por nivel educativo con grado universitario.
3. De los grupos ocupacionales principales: un 27.8% se desempeñan como: profesionales, ejecutivos y gerenciales y un 19.1% en ocupaciones de servicios.
4. Tasa de desempleo estimada 6.2% reflejando un aumento de .4 porcentual en comparación con el 2022.
5. Aumento de 12,000 personas buscando activamente trabajo con respecto al año 2022.
6. Tasa de participación igual al 43.7 reflejando un aumento en 1.3 puntos porcentuales.
7. Personas fuera del grupo trabajador disminuyó en 42,000 personas lo que implica que hay más personas trabajando. Lo anterior, requiere de estudio ya que pudiera haber personas con mas de un empleo a tiempo parcial o combinación de empleo a tiempo completo y parcial.
8. El 63.7% de la población inactiva laboralmente tenía 55 años o más y entre las edades de 25 a 54 años estuvo representada por el 20.9%
9. Con base en datos de variables laborales y económicas por genero informadas por el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, se encontró lo siguiente:
 - a. Tasa de participación laboral a marzo de 2023 mujer 36.9% y hombres 51.5%
 - b. Distribución Por grupo ocupacional:
 - i. Mujer en ocupaciones profesionales, ejecutivas y gerenciales 37.8 y hombres 26.8
 - ii. Ocupaciones de servicios mujer 17.6% y hombres 16.3%
 - iii. Distribución personas empleadas: Profesionales y relacionados mujer 40.7% y hombre 42.4%
 - iv. Administradores, gerenciales y ejecutivos: mujer 37.6% y hombres 48.5%
 - v. Hogares con la mujer como jefa de familia igual a 21.1% y el hombre como jefe igual a 15.6%
 - vi. Mujer jefa no casada en hogares de familia 22.2% vs. 6.4% hombres
 - vii. Hogares por jefatura 43% mujer jefa y 22% hombre jefe
 - viii. Hogares de familia por jefatura, mujer 35% y 10% hombres
 - ix. Distribución de hogares con jefe cuentapropista en el sector de servicios se observó un 52.6% de mujeres vs. 16.6 hombres

- en el sector Gerencial 21.1% mujeres y 29.8 hombres; ventas y oficinas 18.7% mujeres y 13.0% hombres
- x. Distribución de hogares con jefes empleados según ocupación
Hombres 25.8% gerencial, profesional y ocupaciones relacionadas y en segundo lugar servicios con 20.7% y mujeres 36.8% en segundo lugar servicios con 22.9%
 - xi. Hogares con jefes(as) con estudios postsecundarios, mujeres jefas 43.4 y hombres jefes 32.8%
 - xii. Estatus de empleo para este sector en la fuerza laboral ingreso promedio mujer 32,283.00 y hombre 37,970.0 y nivel de desempleo 9.4% mujer y 6.5% hombre.
 - xiii. Nivel de pobreza para mujeres jefa bajo nivel 54.7% contra hombres 47.2%

Tolo lo anterior hace que el estudio de las tendencias contemporáneas en las relaciones laborales y obrero patronales sean de interés y necesidad para obreros y trabajadores en general en nuestro sistema y mercado de trabajo.

Perfil del egresado de la CM

Se espera que el(la) estudiante de la concentración menor pueda lograr los siguientes atributos:

- Aplicar paradigmas y modelos en el ámbito de las Relaciones Laborales y Obrero Patronales en Puerto Rico.
- Comprender aspectos fundamentales del quehacer de las Relaciones Laborales y Obrero Patronales desde la perspectiva contemporánea.
- Evaluar aspectos asociados a factores socioculturales, económicos, políticos, legales, psicológicos y su impacto en las Relaciones Laborales y Obrero Patronales, en contextos sindicados y no sindicados.
- Examinar un compendio de normativas, modelos, mecanismos, estrategias y tácticas que impactan las Relaciones laborales y Obrero patronales.
- Analizar políticas, prácticas y legislación laboral y las respectivas oportunidades y amenazas para los(as) trabajadores(as) y sistemas organizacionales.

- Reflexionar en torno a las tendencias en Relaciones Laborales y Obrero Patronales; en el ámbito empresarial, sindical y gubernamental en el contexto nacional e internacional y su impacto en la formulación de políticas que beneficien a la clase trabajadora.
- Proponer acciones de cambio positivas y productivas que contribuyan a generar una mejor y mayor calidad de vida y bienestar de los(as) trabajadores(as), sus familias, la sociedad y del país.

El Programa de Bachillerato en Artes con concentración en Relaciones Laborales es único en Puerto Rico. Esta es un área de gran necesidad en el mercado de trabajo pues prepara a sus estudiantes para que puedan ejercer funciones en el ámbito profesional en el sector público, privado o de servicios, como: Oficiales de Relaciones Obrero Patronales, Investigadores de Normas del Trabajo, Mediadores y Árbitros, Mediadores, Conciliadores en Conflictos Obrero Patronales, Oficiales Examinadores y Gerentes en Recursos Humanos, Especialistas de RR. HH. dirigentes de uniones obreras, entre otras ocupaciones profesionales.

Además, prepara a los(as) estudiantes para que puedan continuar estudios graduados en Derecho, Relaciones Laborales, Administración de Empresas, Administración Pública, Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Prevención de Riesgos en el Trabajo, entre otras disciplinas o campos de estudio.

Con esta propuesta de Concentración Menor, el IRT expande su oferta académica y ofrece opciones pertinentes y atractivas a los(as) estudiantes que desean enriquecer y diversificar su experiencia y formación subgraduada mediante una preparación formal en las Relaciones Laborales y Obrero Patronales, específicamente, en las áreas que aborda la Concentración Menor por medio de sus cursos.

IV. Créditos Requeridos

12 créditos

V. Cumplimiento con Requerimientos de Acreditaciones Profesionales

No aplica

VI. Diseño Curricular

La Concentración Menor consistirá en 12 créditos, que se configurarán a base de la siguiente secuencia y sus opciones:

Créditos	Código	Título
3	RELA 4006 (*requisito)	*La Industrial Moderna y las Relaciones Industriales y Obrero Patronales
3	RELA 3055 (*requisito)	*Legislación Protectora del Trabajo
El(la) estudiante escogerá dos cursos de la siguiente lista:		
3	RELA 4055	Seminario sobre Sistemas Comparados de Relaciones Industriales en Países Subdesarrollados
3	RELA 4016	Seminario sobre Conflictos Obrero-Patronales
3	RELA 4995	Seminario de Temas Especiales en Economía del Trabajo
3	RELA 4075	Organizaciones Saludables y Bienestar en el Empleo
3	RELA 4015	Fundamentos Filosóficos del Derecho Laboral

Nota. Los cursos electivos del IRT no requieren prerrequisitos para fines de la oferta.

La concentración menor consta de dos cursos requisito, a saber: El curso **RELA: 4006, La Industria Moderna y las Relaciones Industriales y Obrero Patronales** y el curso **RELA: 3055, Legislación Protectora del Trabajo**. El (la) estudiante seleccionará dos (2) de cinco (5) cursos vinculados a la concentración menor. Aunque se recomienda que los(as) estudiantes matriculen los cursos requisitos al acceder a la concentración menor no constituyen prerrequisitos ni correquisitos para los cursos optativos que configuran la oferta. Ninguno de los cursos de la concentración menor requiere del cumplimiento con pre requisitos y tampoco será susceptible de doble conteo; para completar la concentración mayor en Relaciones Laborales o cualquier otra en la que se encuentre matriculado(a) el(la) estudiante. La concentración menor podrá completarse en un periodo de dos a tres años; a partir de la aceptación de la solicitud de admisión luego de completar 24 créditos universitarios. Se recomienda que los 12 créditos de la concentración menor sean parte del componente de electivas del bachillerato del recinto de Río Piedras orientado a completar su programa de estudio en cuatro años, según aplique.

VII. Requisitos

Los(as) estudiantes interesados(as) en realizar la Concentración Menor ofrecida por el IRT deberán cumplir con los requisitos contenidos de la Certificación Núm. 44 (2019-2020) de la Junta de Gobierno de la U.P.R. Entre estos se encuentran cumplir con los criterios de progreso académico en el programa que está oficialmente matriculado(a) y satisfacer el índice mínimo de ingreso a la concentración menor.

Los criterios que el IRT requiere para poder solicitar o declarar oficialmente su intención de añadir la Concentración Menor, se encuentran:

- (1) haber aprobado 24 créditos de cursos a nivel subgraduado
- (2) contar con un promedio académico de 2.50 o más.

VIII. Población Beneficiada

La Concentración Menor ofrecida por el IRT tiene una oferta de cursos cuyos contenidos son de naturaleza interdisciplinaria. Por tanto, cualquier estudiante del nivel subgraduado e interesado(a) en estudiar e investigar aspectos diversos en torno a las Relaciones Laborales y Obrero Patronales podrán beneficiarse de la misma. Algunos datos compartidos en el Plan Estratégico 2022-2028 de la UPR, nos plantean que: (a) el 78% de la matrícula es a nivel de bachillerato; (b) el 48% de los estudiantes son provenientes de escuela pública del país y (c) el 61% de los estudiantes está identificado en la categoría de sexo (género) como mujeres.

De particular interés podría resultar para – pero no de forma exclusiva – estudiantes que cursan estudios en áreas vinculadas a las Ciencias Sociales, Humanidades, Administración de Empresas o Educación, entre otras. Todos los egresados de la Universidad de Puerto Rico y del recinto Río Piedra aspiran a ser trabajadores y la mayoría de ellos probablemente serán o son asalariados (al cursar sus estudios subgraduados) por tanto han de conocer sus derechos en diversos contextos de trabajo. También, podrán insertarse y actuar de manera crítica, reflexiva y participativa y responsable socialmente con base en sus respectivos roles. Los(as) estudiantes cuya Concentración Mayor es en Relaciones Laborales también podrán realizar una Concentración Menor en “Tendencias en Relaciones Laborales y Obrero Patronales”. Los cursos podrán ser acreditados como parte del componente de electivas libres y habrán de ser diferentes a los cursos

electivos requeridos en su concentración. Finalmente, esta concentración menor permitirá desde la perspectiva de gerencia académica maximizar los cupos actuales en la oferta programática y contribuir a la no cancelación de cursos electivos en el dicha oferta académica subgraduada para el beneficio de estudiantes de la concentración de Relaciones Laborales y cualquier otro estudiante que desea alcanzar aprendizajes nuevos y de naturaleza interdisciplinaria. A su vez, permitirá ofrecer estos cursos como servicio a estudiantes interesados(as) de otros programas académicos y/o Facultades o Escuelas.

IX. Criterios de Cumplimiento Satisfactorio

Los estudiantes cumplirán satisfactoriamente con los requisitos de la Concentración Menor ofrecida por el IRT cuando aprueben todos los cursos requeridos con un promedio de **2.50 o más**.

X. Plan de Avalúo

A continuación, se presenta el Plan de Avalúo de la Concentración Menor. Se incluyen al menos dos competencias por cada semestre a evaluarse en un curso que se ofrezca (mínimamente) de la Concentración Menor en dicho periodo lectivo. Al cierre de cada sesión académica, se presentarán acciones transformadoras a integrar el próximo semestre en el que se impartan los cursos evaluados de la Concentración Menor.

Referencias

- Aguilar, M. D. C. El uso de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(1), 262-293.
- Bertoldo. (2023). Nuevas herramientas para el diálogo, negociación colectiva y resolución de conflictos en el ámbito de las relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11 (1), 107-126.
- Castelli, N. (2020). *Empleo, edad y género: El impacto de las reformas y el necesario debate sobre el futuro de las relaciones laborales*. Cuadernos de Relaciones Laborales Universidad Complutense de Madrid, 38(1), 11-28.
- Cedro, G. (2023). Los enfoques teóricos en relaciones laborales a la luz de los cambios que atraviesa el mundo actual del trabajo: ¿reconceptualización, adaptación o sustitución? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(1), 62-105.
- Certificación Núm. 44 (2019-2020). Junta de Gobierno UPR.
- Danford, A. (2014). *Japanese Management Techniques and British Workers*. London: Routledge.
- Hyman, R. (2015). Tres hipótesis sobre el futuro de las relaciones laborales en Europa. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(1), 5-15.
- Instituto de Estadísticas de Puerto Rico y Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Estadísticas Mercado de Empleo a marzo y agosto de 2023.
- Lansbury, Russell D. (2021). *Crossing Boundaries Work and Industrial Relations in Perspective*. Russell D. Lansbury. New York.
- Morales E. (2017). Políticas Laborales Regresivas: Un atentado a la Calidad de Vida y al Bienestar de los Trabajadores. En C. Santiago (Ed.). *Comentario a la Reforma Laboral 2017*. San Juan, Centro de Estudios Económicos, Sociales, Jurídicos y del Trabajo (CEESJUTRA).
- Política de Segundos Bachilleratos, Segundas Concentraciones o Especialidades, Concentraciones Menores y Certificaciones Profesionales en la Universidad de Puerto Rico.
- Plan de Desarrollo IRT 2018-2023
- Plan de Desarrollo FCS 2018 y 2019 y 2022-2023
- Plan Estratégico UPR 2023-2028

Política de Segundos Bachilleratos, Segundas Concentraciones o Especialidades,
Concentraciones Menores y Certificaciones Profesionales en la Universidad de Puerto Rico.

Silverman, J. (2023). Cambios y Continuidades en las Relaciones Laborales en Tiempos de
Retroceso los Casos de Brasil y Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 36(52).



Anejo A

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO RECINTO DE RÍO PIEDRAS



BACHILLERATO EN ARTES EN CIENCIAS SOCIALES CON CONCENTRACIÓN EN RELACIONES LABORALES

PARA ESTUDIANTES QUE ENTRARON EN AGOSTO DE 2008

Crds 120	CÓDIGO	TÍTULO DEL CURSO	PREREQUISITOS
CURSOS DE EDUCACIÓN GENERAL (42 Créditos)			
3-3		Ciencias Sociales ¹	
3-3		Español Básico ²	
3-3		Inglés Básico ³	
3-3		Humanidades ⁴	
3-3		Ciencias Naturales ⁵	
3-3		Literatura ⁶	
3		Arte ⁷	
3		Matemáticas ⁸	
CURSOS DE CIENCIAS SOCIALES (Aprobar cuatro de estos cursos, 12 Créditos) ^a			
3	CISO 3155	Fundamentos del Razonamiento Estadístico	MATE 3105
3	CIPO 3011	Principios y Problemas de la Ciencia Política	CISO 3121-3122
3	ECON 3005	Introducción a la Economía	
3	GEOG 3100	Elementos de Geografía	
4	PSIC 3003	Introducción a la Psicología General	
3	SOCI 3245	Principios de Sociología	
CURSOS MEDULARES DEL DEPARTAMENTO (39 Créditos) ^b			
3	RELA 3005	Trabajo Sociedad y Visión de Conjunto	CISO 3121-3122
3	RELA 3015	Comportamiento Humano Mundo del Trabajo	CISO 3121-3122
3	RELA 3025	Historia de los Movimientos Obreros	CISO 3121-3122
3	RELA 3031	Administración de Empresas	CISO 3121-3122
3	RELA 3045	Leyes de Relaciones del Trabajo	RELA 3005, 3015, 3025
3	RELA 3065	Negociación Colectiva	VEA AL DORSO
3	RELA 3075	Economía del Trabajo	VEA AL DORSO
3	RELA 3085	Introducción a las Investigaciones Laborales	VEA AL DORSO
3	RELA 3095	Estructura, Organización, Administración y Gobierno de Uniones Obreras	VEA AL DORSO
3	RELA 3115	Introducción al Análisis, Política y Programas Recursos Humanos	RELA 3005, 3015, 3031
3	RELA 4035	Mediación, Conciliación y Arbitraje	VEA AL DORSO
6	RELA 4045	Laboratorio Práctico en Relaciones Laborales ^c	VEA AL DORSO
CURSOS ELECTIVOS EN RELACIONES LABORALES (9 Créditos)			
CURSOS EN ELECTIVAS LIBRES (18 Créditos)			

* Para orientarte sobre la secuencia de cursos requeridos para la Segunda Concentración en Relaciones Laborales, favor de ver al Asesor Académico del Departamento o al Orientador en la Oficina de Asuntos Estudiantiles.

¹ Se podrán tomar los cursos de: **CISO** 3121-3122.

² Se podrán tomar los cursos de: **ESPA** 3001, 3002, 3003, 3004, 3101, 3102, 3111, 3112.

³ Se podrán tomar los cursos de: **INGL** 3003, 3004, 3011, 3012, 3101, 3102, 3103, 3104, 3123, 3124, 3161, 3162, 3163, 3164.

⁴ Se podrán tomar los cursos de: **HUMA** 3013, 3014, 3033, 3034, 3101, 3102, 3106, 3113, 3114, 3136, 3211, 3212.

⁵ Se podrán tomar los cursos de: Se recomiendan 3 crds. en CIBI y 3 crds. en CIFI. Se podrán tomar los cursos de: **CIBI** (3001 ó 3026), (3002 ó 3016), (3003 ó 3015), (3004 ó 3025), 3005, 3006, 3007, 3017, 3018, 3027, 3028, 3035, 4105. **CIFI** (3001 ó 3055), (3002 ó 3065), 3003, 3004, 3005, 3006, 3007, 3010, 3013, 3014, 3016, 3021, 3022, 3026, 3036, 3037, 4005, (4995 antes 4015).

⁶ Se podrán tomar los cursos de: **La Facultad de Est. Generales:** **ESPA** 3017, 3018, 3035, 3306. **HUMA** 3121, 3122. **INGL** 3135, 3151, 3152, 3211, 3212.

La Facultad de Humanidades: ESPA 3008, 3201, 3202, 3211, 3212, 3213, 4009, 4016, 4017, 4018, 4027, 4115, 4206, 4221, 4222, 4231, 4232. **INGL** 3001, 3002, 3017, 3036, 3037, 3045, 3128, 3156, 3165, 3215, 3217, 3226, 3229, 3251, 3252, 3259, 3285, 3375, 4005, 4009, 4019, 4035, 4039, 4046, 4048, 4049, 4055, 4056, 4065, 4069, 4127, 4215, 4217, 4218, 4225, 4256, 4265, 5035. **LITE** 3011, 3012, 3051, 3052, 3061, 3062.

⁷ Se podrán tomar los cursos de: **Arquitectura:** ARQU 3121.

La Facultad de Estudios Generales: HUMA 3017, 3018, 3025, 3041, 3042.

La Facultad de Humanidades: ARTE 3118, 3191, 3192, 3199, 3205, 3209, 3227, 3716, 3901. **MUSI** 3145. **TEAT** 3025.

⁸ Se podrán tomar los cursos de: **La Facultad de Administración de Empresas:** MECU 3031.

La Facultad de Ciencias Sociales: ECON 3027.

La Facultad de Estudios Generales: ESGE 3008, 3009

La Facultad de Ciencias Naturales: MATE 3041, 3042, **3105**, 3131, 3132, 3151.

REQUISITOS DE ADMISIÓN

I. **Para estudiantes de Nuevo Ingreso** – Llenar la Solicitud de Admisión a la U.P.R. y cumplir con el IGS establecido para el Programa de Relaciones Laborales.

II. **Reclasificaciones y Readmisiones:** (a) Tener aprobados 24 créditos en cursos de Educación General y un Índice General de 2.30 o más. (b) Buscar la Solicitud de Reclassificación o de Readmisión en la Oficina del Registrador. (c) Radicar la Solicitud en la fecha establecida por la Oficina de Registrador.

III. **Traslados de otros colegios de la UPR** – (a) Tener aprobados 30 créditos y un Índice General de 2.30 o más. (b) Radicar la Solicitud de Traslado en la fecha establecida por la Oficina de Registrador de su Recinto.

IV. **Transferencias Privadas** (Estudiantes que vienen de Universidades Privadas del País o del extranjero): (a) Tener 30 créditos aprobados al momento de solicitar, con Índice Académico General de 3.00 o más. (b) Radicar la Solicitud de Transferencia en la fecha establecida por la Oficina de Admisiones del Recinto.

^a El curso de **ECON 3005** debe tomarse, ya que es requisito para la RELA 3075. De igual modo el curso de **CISO 3155**, ya que es requisito para la RELA 3085.

^b Para poder tomar los siguientes cursos, deben haber aprobado los siguientes prerrequisitos:

CURSOS Y PRERREQUISITOS

CURSO	PRERREQUISITOS
RELA 3065	RELA 3005, 3015, 3025 y 3045
RELA 3075	RELA 3005, 3015, 3025 y ECON 3005
RELA 3085	RELA 3005, 3015, 3025, y CISO 3155
RELA 3095	RELA 3005, 3015, 3025, 3031, 3045
RELA 3115	RELA 3005, 3015 y 3031
RELA 4035	RELA 3005, 3015, 3025, 3045 y 3065
RELA 4045	RELA 3031, 3045, 3065, 3075, 4035 y 9 créditos en electivas libres de la concentración con base en la secuencia vigente del Bachillerato en Relaciones Laborales

Cursos electivos de la concentración en Relaciones Laborales:

RELA 3035
RELA 3055
RELA 3105
RELA 3135
RELA 3145
RELA 3150
RELA 3155
RELA 4006
RELA 4015
RELA 4016
RELA 4025
RELA 4055
RELA 4065
RELA 3165
RELA 4075
RELA 4990
RELA 4995

^c Debe ser el último curso por tomarse en la concentración. Se requerirán electivas específicas de acuerdo al Centro de Práctica.

Revisado y aprobado por: Comité de Currículo y Facultad IRT
Abril de 2023

Enmendado en septiembre de 2023, ante recomendación favorable del Comité de Currículo de la Facultad de Ciencias Sociales, sujeta a condiciones incorporadas al documento.

ANEJOS: PLAN DE AVALUO DEL APRENDIZAJE

Competencias (conocimientos, destrezas y actitudes del Programa Académico)	Objetivos de aprendizaje vinculados al dominio	Cursos donde se recopila la información	Momento y fecha en que se recopila la información	Técnicas o instrumentos para recopilar información	Criterio o indicador de logro	Responsable
Responsabilidad Social y Contenido de la Disciplina	<p>Describir y analizar los enfoques y las tendencias contemporáneas en las Relaciones Laborales e Industriales y su impacto en los trabajadores y el sector sindical.</p> <p>Identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que plantean Las nuevas tendencias en la industria moderna para el (la) trabajador(a) y para el movimiento obrero y evaluar las mismas desde una perspectiva macro y microambiental.</p> <p>Comparar diferentes métodos y prácticas utilizados por una muestra de organizaciones modernas y de uniones en los procesos de negociación colectiva, con énfasis en el contexto puertorriqueño.</p> <p>Examinar las principales filosofías, perspectivas y prácticas modernas en la industria moderna y la influencia recíproca con las Relaciones Laborales e Industriales, en contextos sindicados y no sindicados.</p> <p>Analizar críticamente las principales estrategias y técnicas y modelos aplicados por el patrono y los sindicatos como respuesta a los cambios y a las dinámicas resultantes en la industria moderna, tanto en el sector público como en el privado.</p>	<p>RELA: 4006 - La Industria Moderna y las Relaciones Industriales y Obrero Patronales</p>	<p>1er año de implantación de la CM</p>	<p>Rúbricas y otros instrumentos para recopilar información</p>	<p>Los estudiantes obtendrán 75% en los instrumentos utilizados para evaluar las competencias.</p>	<p>Profesor(a) y Director(a)</p>

Competencias (conocimientos, destrezas y actitudes del Programa Académico)	Objetivos de aprendizaje vinculados al dominio	Cursos donde se recopila la información	Momento y fecha en que se recopila la información	Técnicas o instrumentos para recopilar información	Criterio o indicador de logro	Responsable
Responsabilidad Social y Contenido de la Disciplina	Comprender una muestra de teorías, enfoques, paradigmas y prácticas asociados a la promoción de la salud, la responsabilidad empresarial y a la calidad de vida y el bienestar de los(as) trabajadores(as) Analizar una muestra de políticas, programas y prácticas que impactan tanto positiva como negativamente a los(as) trabajadores(as) y su eficiencia y eficacia en el lugar de trabajo y de la organización como sistema social.	RELA: 4075 - Organización Saludables y Bienestar en el Empleo	2do. año de implantación de la CM Nota. Con base en solicitud de cursos y rotación	Rúbricas y otros instrumentos para recopilar información	Los estudiantes obtendrán 75% en los instrumentos utilizados para evaluar las competencias	Profesor(a) y Director(a)
Contenido de la disciplina	Comprender el contenido y alcance de las principales leyes que hoy contemplan los derechos laborales de los(as) trabajadores(as) en Puerto Rico.	RELA: 3055 - Legislación Protectora del Trabajo	1er año de implantación de la CM Nota. Con base en solicitud de cursos y rotación	Rúbricas y otros instrumentos para recopilar información	Los estudiantes obtendrán 75% en los instrumentos utilizados para evaluar las competencias	Profesor(a) y Director(a)
Pensamiento crítico	Análisis de la evolución de sistemas comparativos de relaciones industriales en países subdesarrollados.	RELA: 4055 - Seminario sobre Sistemas Comparados de Relaciones Industriales en Países Subdesarrollados	3er año de implantación de la CM Nota. Con base en solicitud de cursos y rotación	Rúbricas y otros instrumentos para recopilar información.	Los estudiantes obtendrán 75% en los instrumentos utilizados para evaluar las competencias.	Profesor(a) y Director(a)
Pensamiento crítico y Comunicación Efectiva	Análisis de mecanismos de acción y protesta y sus implicaciones en el contexto de las relaciones laborales y obrero patronales	RELA: 4016 - Seminario sobre Conflictos	2do. Año de implantación de la CM Nota. Con base en solicitud de	Rúbricas y otros instrumentos para	Los estudiantes obtendrán 75% en los instrumentos	Profesor(a) y Director(a)

Competencias (conocimientos, destrezas y actitudes del Programa Académico)	Objetivos de aprendizaje vinculados al dominio	Cursos donde se recopila la información	Momento y fecha en que se recopila la información	Técnicas o instrumentos para recopilar información	Criterio o indicador de logro	Responsable
		Obrero-Patronales	cursos y rotación	recopilar información	utilizados para evaluar las competencias	
Contenido de la disciplina	Explicar los debates teóricos y/o metodológicos relacionados al objeto de estudio. Demostrar el uso de herramientas de análisis de la disciplina para la producción de conocimiento	RELA: 4995 - Seminario de Temas Especiales en Economía del Trabajo	3er año de implantación de la CM Nota. Con base en solicitud de cursos y rotación	Rúbricas y otros instrumentos para recopilar información	Los estudiantes obtendrán 75% en los instrumentos utilizados para evaluar las competencias	Profesor(a) y Director(a)
Contenido de la disciplina	Se examinarán las bases filosóficas que precedieron las doctrinas del liberalismo económico, el llamado liberalismo “viejo” y el liberalismo “nuevo”; los fundamentos filosóficos del llamado “Estado del Bienestar”, con su desarrollo de legislación social y como parte de ella la legislación protectora del trabajo; la intervención del gobierno en los procesos económicos; como también, los fundamentos del neoliberalismo que nos lleva al llamado “capitalismo del desastre”.	RELA: 4015 - Fundamentos Filosóficos del Derecho Laboral	3er año de implantación de la CM Nota. Con base en solicitud de cursos y rotación	Rúbricas y otros instrumentos para recopilar información	Los estudiantes obtendrán 75% en los instrumentos utilizados para evaluar las competencias	Profesor(a) y Director(a)