

Certificación Núm. 27

Año Académico 2025-2026

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

En la reunión ordinaria celebrada el 25 de septiembre de 2025, se acordó:

- Aprobar la **Propuesta para la Revisión y Transformación del Programa de Bachillerato de la Concentración en Relaciones Laborales para Cambio Curricular y Modificación de Título del Grado y Licenciamiento al Grado de: *Bachillerato en Artes con Concentración en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo (RELA-PRT)*, a *Distancia***, de la Facultad de Ciencias Sociales.
- La **Propuesta**, que forma parte de esta Certificación, integra tres (3) Concentraciones Menores consignadas en las siguientes certificaciones del Senado Académico:
 - **CSA-88-2016-2017**: Cooperativismo y Autogestión en el Trabajo
 - **CSA-75-2017-2018**: Protección Psicosocial y Legal de los Trabajadores
 - **CSA-73-2023-2024**: Tendencias Contemporáneas en Relaciones Laborales y Obrero Patronales
- Esta Certificación sustituye a la Certificación Núm. 93, Año Académico 2007-2008, del Senado Académico.

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


Beatriz Rivera-Cruz, PhD
Secretaria del Senado

Certifico correcto:


Angélica Varela Llavona, PhD
Rectora

Anejo



**Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales
Instituto de Relaciones del Trabajo**

**Propuesta para la Revisión y Transformación del Programa
de Bachillerato de la Concentración
en Relaciones Laborales para Cambio Curricular y Modificación de Título del
Grado y Licenciamiento al Grado de Bachillerato en Artes con Concentración
en Relaciones Laborales
y Prevención de Riesgos en el Trabajo (RELA-PRT)
a Distancia**



Presentada por la facultad del Instituto de Relaciones del Trabajo

Aprobada por:

Comité de Currículo y Facultad del IRT, el 5 de abril de 2024.

Comité de Currículo, Facultad de Ciencias Sociales, el 22 de enero de 2025.

***Comité de Asuntos Académicos, Senado Académico, el 18 de septiembre
de 2025 (Referendum #001 2025-2026).***

***Senado Académico, Recinto de Río Piedras, el 25 de septiembre de 2025,
(Certificación Núm. 27, Año Académico 2025-2026).***

Vicepresidencia de Asuntos Académicos, el _____.

Tabla de Contenido

	Página
I. Resumen Ejecutivo e Introducción.....	6
A. Resumen Ejecutivo.....	6
B. Introducción.....	6
1. Nombre del Programa Académico y Cambios Propuestos.....	6
a. Cambio en Titulación del Programa Académico.....	6
b. Grado Académico.....	6
2. Descripción del Programa Académico con Créditos Actual.....	7
a. Trasfondo Histórico y Justificación de los Programas del IRT....	10
b. Misión, Metas y Objetivos de los Programas del IRT.....	12
1. De la Nueva Dirección Curricular y Titulación.....	19
a. Concentración Menor en Protección Psicosocial y Legal de los Trabajadores.....	28
b. Cooperativismo y Autogestión.....	29
c. Tendencias Contemporáneas en Relaciones Laborales y Obrero-Patronales.....	31
II. Congruencia con el Plan Estratégico de la UPR y con la Ruta Estratégica del Recinto de Río Piedras 2024-2029.....	33
A. Innovación Académica y Flexibilidad Curricular.....	38
B. Sustentabilidad, Justicia Social y Equidad.....	39
C. Interdisciplinariedad y Responsabilidad Social.....	39
D. Conexión Global y Proyección Institucional.....	39
E. Sustentabilidad, Justicia Social e Internacionalización.....	39
III. Acuerdos Colaborativos de Esfuerzos de Internacionalización.....	53
IV. Filosofía Educativa.....	56
V. Metodología Educativa.....	58
VI. Marco Conceptual del Programa.....	59
A. Consideraciones Teóricas Generales Sobre el Campo de Estudio y la Transformación Propuesta.....	59
VII. En Torno a la Viabilidad de la Propuesta de Revisión y Transformación.....	63
A. Vinculación con Planes Académicos y Profesionales de Estudiantes Actuales y Potenciales.....	63
B. Necesidad de la Transformación, Actualización y Fortalecimiento de la Oferta.....	63
C. Diferenciación.....	63
D. Política Institucional para la Transformación e Internacionalización y Programas a Distancia.....	63
E. Planes Estratégicos y de Educación a Distancia Comunicados en las Vistas de Transición del Gobierno (diciembre de 2024)	67

F. Desde la Perspectiva Normativa la Propuesta Cumple con los Requerimientos y Lineamientos Institucionales.....	68
G. Compromiso de la Ex Decana Varela sobre conversión a oferta.....	69
H. Datos Estadísticos sobre Incidencia de Riesgos y Enfermedades Ocupacionales.....	69
I. Sus Efectos en la Clase Trabajadora y en el Movimiento Obrero.....	69
J. Mercado de Empleo y Cambios Demográficos.....	70
K. Estadísticas.....	70
L. Datos Relacionados con Aspectos Demográficos y Trabajadores Sindicados.....	74
M. Empleabilidad y Demanda Potencial por el Programa Único de Nivel Sub-Graduado.....	75
N. Aportación al Desarrollo Económico y Social de Puerto Rico y Una Mayor Competitividad.....	75
O. Vinculación al Ordenamiento Jurídico y Constitucional de Puerto Rico.....	76
P. Pronunciamientos y Políticas Nacionales e Internacionales Sobre Derechos Humanos Laborales y la Prevención de Riesgos en el Trabajo.....	77
Q. <i>Benchmark</i> de Programas Análogos a Nivel Sub-Graduado y Graduado.....	79
R. Viabilidad Económica de la Propuesta de Revisión y Transformación Curricular.....	81
S. Esfuerzos y Acciones que Incidan en Mayor Atractivo de la Oferta....	81
T. La Educación a Distancia en la Universidad de Puerto Rico, Recursos y Perspectivas Actuales y Futuras.....	82
U. Beneficios para la Comunidad Estudiantil Inter-Facultades e Inter- Recintos.....	82
V. Implicaciones para el Movimiento Obrero y el Sector Patronal (Empleadores).....	83
W. Prevención de Riesgos Psicosociales en el Lugar de Trabajo.....	83
X. Investigación Aplicada.....	84
Y. Cambios en el Campo de las Relaciones Laborales en Puerto Rico y a Nivel Internacional.....	84
Z. De las Reformas Regresivas y el Impacto en la Legislación Protectora en Perjuicio de los Trabajadores.....	86
AA. De la Inmunidad Patronal y la Necesidad Imperiosa de Reforzar la Noción y Práctica de Prevención de Riesgos en el Trabajo.....	87
VIII. Diseño Curricular Revisado y Transformado.....	88
A. Modalidades No Convencionales.....	88
B. Fecha de Aprobación e Implantación Proyectada de la Revisión Curricular.....	90
C. Duración del Programa y Tiempo Máximo para Completar el Grado.....	90

	D. Acreditación Profesional y Requerimientos para la Práctica Profesional.....	90
	E. Filosofía Curricular.....	93
	F. Hoja de Ruta para la Revisión y Transformación y la Oferta a Distancia en el Recinto.....	93
	G. Transformación en Cursos a Distancia.....	96
	H. Requerimientos de la Middle States Commission on Higher Education (MSCHE).....	96
IX.	Descripción de los Cambios.....	100
	A. Currículo vigente y propuesto.....	108
	B. Cambio en los diseños educativos y en prontuarios maestros.....	123
	C. Alineamiento del Perfil del Egresado.....	125
	D. Perfil del Egresado en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia.....	132
	E. Diseño Curricular Revisado y Transformado.....	133
	F. Cursos actuales y cambios propuestos.....	135
	G. Secuencia Curricular propuesta.....	136
	H. Unicidad, Coherencia y Suficiencia Curricular.....	147
	I. Plan de Avalúo.....	149
	J. Prontuario de los cursos medulares.....	149
X.	Admisión, Matrícula y Graduación.....	149
	A. Requisitos de Admisión.....	149
	B. Proyección de Matrícula.....	150
	C. Requisitos Académicos para Otorgar el Grado.....	151
XI.	Facultad.....	151
	A. Perfil de la Facultad.....	151
XII.	Administración del Programa-Organigrama.....	171
	A. Organización.....	172
	B. Organigrama del Instituto de Relaciones del Trabajo.....	172
XIII.	Recursos de Información.....	176
XIV.	Infraestructura para la Enseñanza, la Investigación y el Servicio.....	188
	A. Instalaciones, Laboratorios y Equipo de Apoyo a la Docencia.....	188
XV.	Iniciativas para el Aumento de la Demanda por el Programa.....	188
XVI.	Servicios al Estudiante.....	189
	A. Sistema de Servicio y Apoyo al Estudiante.....	189
	1. Mecanismos para Atender a los Estudiantes que Demuestren Bajo Aprovechamiento y Dificultades Académicas.....	189

	2. Sistema de Asesoría Académica y Opciones para que el Estudiante Configure su Programa.....	190
XVII.	Presupuesto.....	191
XVIII.	Evaluación de Programas.....	191
XIX.	Comentario final.....	194
XX.	Referencias.....	194
XXI.	Apéndices.....	200

I. Resumen Ejecutivo e Introducción

A. Resumen Ejecutivo

Se propone la revisión y transformación del Bachillerato en Relaciones Laborales para convertirlo en el Bachillerato en Artes con concentración en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia, y se mantiene en un total de 120 créditos. Este rediseño responde a necesidades de los trabajadores y de las organizaciones, con base en lineamientos de organismos nacionales e internacionales y de tendencias contemporáneas en el campo de estudio interdisciplinario. Esta revisión responde a desafíos sociales, psicológicos, históricos, gerenciales, económicos y legales que enfrentan trabajadores, líderes sindicales y gerenciales en sus respectivos contextos de trabajo.

También, se potencia uno de sus componentes como nueva dirección dirigida a la prevención de riesgos en el trabajo. Esta percolará de forma integrada en el programa y se reconoce como una dimensión central dirigida a promover el bienestar y la calidad de vida e incluye, pero no se limita a acercamientos tradicionales hacia la salud y seguridad ocupacional. A su vez, las concentraciones menores vigentes ancladas en el Bachillerato en Relaciones Laborales se transforman oficialmente en ofrecimientos a distancia, a saber: ICOOP– Cooperativismo y Autogestión en el Trabajo, IRT– Protección Legal y Psicosocial de los Trabajadores; Tendencias Contemporáneas en Relaciones Laborales y Obrero Patronales. Estos cursos a su vez constituyen cursos de servicio a otras unidades y programas con base en la necesidad y conveniencia y pertinencia para sus respectivos estudiantes se completa y uniforma la conversión de cursos a nivel 5000 en las tres concentraciones menores, en alianza entre IRT/ICOOP. Esto permitirá brindar servicios a unidades graduadas con objetivos afines. Se aprobó por el Comité de Currículo de la Facultad de Ciencias Sociales un curso introductorio a la concentración RELA-PRT y como curso de servicio, el curso RELA 3005- Introducción a la (s) Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo. Lo propuesto se respalda en parte en un ejercicio de evaluación de programas que se demuestra en el texto y que brinda continuidad a la evaluación oficial efectuada por la unidad académica en el quinquenio anterior.

B. Introducción

1. Nombre del Programa y Cambios Académicos Propuestos

a. Cambio en Titulación del Programa Académico

El título del Programa cambia a Programa de Bachillerato en Artes en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia (Bachelor in Arts with a Major in Labor Relations and Risk Prevention at Work).

b. Grado Académico

El grado académico cambia a: Bachillerato en Artes (B.A.) de la concentración en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el

Trabajo, adscrito a la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

Nota. Vinculado a código 52.1004

Otros códigos vinculados al campo de estudio

Detail for CIP Code 52.1004

Print

Title: Labor Studies.

Definition: A program that focuses on the study of various aspects of work, labor organization and policy, and labor movements from the perspective of the social sciences and history. Includes instruction in labor history; political and ideological issues; worker movements and social organizations; civil rights; labor law and policy studies; labor economics; international and comparative labor studies; and applications to specific industries, groups, locations, and time periods.

2. Descripción del Programa Académico con Créditos

a. Trasfondo Histórico

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

Desde sus inicios, el Instituto se concibió como un programa de naturaleza interdisciplinaria puesto que los asuntos para los que fue creado, así lo requería. Ello se desprende de la exposición de motivos de la Ley Núm.141(supra). Se aspiraba que el mismo facilitara a trabajadores, dirigentes y organizaciones todos los medios posibles para que conocieran, estudiaran e investigaran *los “problemas socioeconómicos y su relación con las fuerzas del trabajo, las tendencias de los movimientos obreros del mundo, los principios consagrados en la contratación colectiva, la organización, el funcionamiento y administración de uniones obreras, las relaciones obrero-patronales, la legislación del trabajo, los derechos y deberes de las uniones y organismos gremiales y los principios básicos de la sociología, de la economía política y de la psicología social”* (Ley Núm. 141, 1950, p.1- 2).

Además de ser parte de su oferta el Bachillerato en Artes en Relaciones Laborales, el Instituto de Relaciones del Trabajo cuenta con un *Programa de Educación Obrera*, dirigido a brindar servicios a la comunidad

externa, el cual provee cursos de extensión (IRT, 2000). También, se identifican necesidades de trabajadores, líderes obreros y sindicatos sobre formación e investigación. El Programa de Educación Obrera es un programa académico sin créditos. Sus cursos son ofrecidos por profesores que imparten cursos en el programa académico con créditos. También, participan del proceso de enseñanza y aprendizaje otros profesionales no pertenecientes al Programa Académico con créditos, basado en su experiencia y trasfondo académico y/o profesional. Sin embargo, la composición de la matrícula es diferente al Programa de Bachillerato, ya que el Programa de Educación Obrera ha estado dirigido a trabajadores adultos, integrantes y miembros de sindicatos. Éste tiene como objetivo la capacitación de éstos.

El Programa de Bachillerato en Relaciones Laborales ha sido desde su origen, un programa subgraduado dirigido a estudiantes universitarios con la finalidad de que puedan ejercer el rol basado en competencias puntuales que le permitan desempeñarse en múltiples puestos de trabajo como Relacionistas Laborales o puestos afines a su formación académica interdisciplinaria. En el 1973, el Senado Académico aprobó una Propuesta para el establecimiento de una concentración en Relaciones Laborales como parte de los programas de bachillerato de la Facultad de Ciencias Sociales. En 1974, el Consejo de Educación Superior aprobó dicha Propuesta en virtud de la Certificación Núm. 90 del 10 de mayo de 1974. El IRT cumple en 2025 su 75 Aniversario y el bachillerato 51 años desde su aprobación. La creación de un Bachillerato, con cursos de naturaleza interdisciplinaria y transdisciplinaria, respondía a la visión de buscar soluciones diferentes a los conflictos y los problemas laborales.

La naturaleza inter y transdisciplinaria de la disciplina de las Relaciones Laborales requirió de una Facultad diversa y comprometida con la enseñanza. Este programa colocó al Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico a la par con otras universidades canadienses, japonesas, australianas y mexicanas que ya contaban con un Bachillerato. En pocos años, a partir de su aprobación, la concentración en Relaciones Laborales se convirtió en uno de los programas con mayor demanda dentro de la Facultad de Ciencias Sociales.

Uno de los factores más importantes para que los estudiantes seleccionen una institución universitaria es que esta ofrezca el programa académico de su interés. Según los datos más recientes del Perfil del Estudiante de Bachillerato de Nuevo Ingreso 2024-2025, el 93.7% de los estudiantes encuestados señalaron que el Recinto de Río Piedras fue su primera opción para cursar estudios universitarios. Esta información refuerza la relevancia del ofrecimiento académico como un criterio determinante en la toma de decisiones de los estudiantes de nuevo ingreso y reafirma la posición del Recinto como una institución clave en la educación superior en Puerto Rico.

El Programa de Bachillerato en Artes en Relaciones Laborales ha sido desde su aprobación en 1973 e implantación en 1974 el único Bachillerato que ofrece esta concentración en todo el sistema de la UPR e instituciones universitarias a nivel privado. Es, además, el único programa que ofrece esta concentración en Puerto Rico. Al presente, no existe otro programa en Relaciones Laborales a nivel subgraduado ni graduado en el Sistema UPR. No se conocen de ofertas en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo, a nivel de bachillerato en la Región de las Antillas del Caribe y es de los pocos interdisciplinarios en América Latina. Además, pueden existir diplomados o cursos en Relaciones Laborales, pero no necesariamente cuentan con una mirada desde las Ciencias Sociales y que integren base normativa puertorriqueña y estadounidense.

Solamente existe en Puerto Rico un programa de Maestría en Artes en Relaciones Laborales (Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto Metropolitano) con un total de 36 créditos y este está adscrito a un Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas y su abordaje no surge de un acercamiento desde las Ciencias Sociales. En dicha opción a nivel graduado en una institución privada el objetivo principal es alinear estrategias empresariales y operativas para aspirar a lograr y sostener ventajas competitivas en el manejo del capital humano. Además, está orientado directamente a que sus egresados puedan responder a la demanda de gestión de recursos humanos. A nivel graduado en el Recinto de Río Piedras existe una especialidad en Recursos Humanos y Relaciones Laborales desde la perspectiva de administración en el contexto público. Dicho programa cuenta con 33 créditos de los cuales 21 créditos se dirigen al componente de especialidad y de electivas dirigidas.

Constantemente, el programa de Relaciones Laborales cuenta con estudiantes que son reconocidos, en diferentes instancias, tales como, premios de Excelencia Académica les son otorgados a estudiantes de Relaciones Laborales año tras año.

Es necesario señalar, que el Programa de Bachillerato en Relaciones Laborales parte de las revisiones curriculares, vigente de 2007, 2008. El programa propuesto en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia preparará a los estudiantes para, ejercer como profesionales; así como, ofrecer asesoramiento profesional y técnico a nivel gubernamental, los sindicatos, el comercio e industria sobre los derechos y deberes de los trabajadores y sus patronos en Puerto Rico. Aunque la concentración en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia es un bachillerato profesional no requiere de acreditación profesional en la actualidad. Los egresados pueden ejercer como relacionistas laborales con el Bachillerato en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia, sin tener que revalidar para emplearse. En el currículo vigente se atendían aspectos vinculados a

la prevención de riesgos en el trabajo, pero ahora percola en la oferta (cursos medulares y la mayoría de los cursos electivos donde aplica la incorporación de la nueva dirección).

Justificación

El Instituto de Relaciones del Trabajo fue creado por ley en 1950. Dicha ley permitió a su vez, la creación del Programa de Educación Obrera. El IRT, viene llamado por ley a:

- Reconocer y atender la necesidad del pueblo de Puerto Rico vinculado a uno de los principales factores en el buen éxito de su lucha para aumentar la producción y el nivel de vida y el bienestar de todos. Este es el empeño eficaz, concentrado e inteligente de las fuerzas de trabajo.
- Colaborar y entender factores que inciden en el mejoramiento de las condiciones de vida.
- Formar a los trabajadores y sus dirigentes para plantearse difíciles problemas y realistas con los dictados del conocimiento y la investigación en los Campos de las Ciencias Sociales.
- Contribuir a que Puerto Rico adelante en la “batalla de la producción”.
- Facilitar a los trabajadores, sus dirigentes y organizaciones de todos los medios posibles para que puedan conocer, estudiar e investigar la constelación de problemas socioeconómicos y su relación con las fuerzas de trabajo, las tendencias de los movimientos obreros del mundo, los principios consagrados en la contratación colectiva, la organización y 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 económica política y de la psicología social.
- Crear un centro de enseñanza y de estudio en el que puedan adquirir y ampliar conocimientos y desarrollar una visión amplia y comprensiva de sus 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 de bienes.
- Es necesario someter una propuesta para ofrecer el Programa de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo en modalidad a distancia. Sin embargo, la institución ha de respaldar y viabilizar medidas creativas para maximizar el uso de los recursos existentes.
- Promover el desarrollo de competencias que permitan acceder a un mejor empleo o a oportunidades de trabajo y a una mayor remuneración.
- Promover transformaciones orientadas hacia la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores y las organizaciones.

- El diseño curricular propuesto amplía y fortalece las competencias de los egresados para proseguir estudios graduados. Muchos estudiantes ingresan al Recinto con la idea de, una vez finalizado el bachillerato, continuar estudios postsecundarios. Aunque no existen estadísticas sobre el número de egresados de la concentración que realiza estudios graduados, sabemos que un gran número de nuestros estudiantes continúan su educación formal a nivel graduado en áreas afines a las relaciones laborales. Cabe señalar que el programa de Relaciones Laborales y su nueva dirección propuesta Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia prepara a los estudiantes para seguir estudios graduados en Derecho, Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos en el Trabajo, Higiene Industrial, Administración Pública o de Empresas, Psicología Industrial o del Trabajo y las Organizaciones, Recursos Humanos, Sociología del Trabajo, entre otras.
- La revisión curricular reconoce e incorpora múltiples cambios ocurridos desde 2008 al presente y que son necesarios para ampliar los escenarios laborales y cursos de acciones transformadoras en diferentes contextos y ante las condiciones y circunstancias prevalecientes y proyectadas a corto, mediano y largo plazo que impactan a las organizaciones privadas, públicas, gremiales y a la clase trabajadora de Puerto Rico.

Al no existir una Maestría en Relaciones Laborales en la UPR y con un enfoque interdisciplinario desde las Ciencias Sociales diferente al contexto estrictamente gerencial, optan por realizarla en otra especialidad. Se destaca que con los recursos existentes es viable el fortalecimiento y desarrollo del bachillerato. El programa de bachillerato preexistente y el propuesto son únicos en el Sistema UPR y en Puerto Rico. Solamente se identifican dos islas en el Caribe con ofrecimientos equivalentes, a saber: Jamaica y Trinidad y Tobago. Además, al integrar el componente de prevención de riesgos en el trabajo a un programa interdisciplinario, nos hace únicos en el Caribe entendiéndose Antillas Mayores y Menores y de los pocos programas en Latinoamérica donde se aborda las Relaciones Laborales y la Prevención de Riesgos en el Trabajo y desde una mirada desde las Ciencias Sociales.

La facultad del IRT, luego de evaluar y debatir sobre el tema, decidió que ningún curso electivo de la concentración debe poseer prerrequisitos, ya que son en temas complementarios al campo de estudio y no requisitos. Esto, a su vez, permite mayor flexibilidad y que podamos recibir estudiantes de otros programas y Facultades o Escuelas interesados por nuestros cursos como electivas libres y/o cualquiera de las concentraciones menores aprobadas (3) incluyendo la más reciente aprobada por el Senado Académico del Recinto de Río Piedras en febrero de 2024.

b. Misión, Metas y Objetivos de los Programas Académicos del IRT

Misión:

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

Visión:

Nuestra visión es ser un Instituto universitario con autonomía; líder, reconocido por educar, investigar y brindar servicios de excelencia a: estudiantes, trabajadores, líderes sindicales y sus organizaciones y a sectores vinculados a las Relaciones Laborales y la Prevención de Riesgos en el Trabajo; desde una perspectiva puertorriqueña, caribeña, latinoamericana e insertada en las dinámicas nacionales e internacionales. Aspiramos a un Instituto en el cual se propongan intervenciones de impacto, ancladas en las mejores prácticas del campo de estudio interdisciplinario que reconozca al trabajador como eje y fundamental en el desarrollo de las organizaciones y de las instituciones sociales.

Valores:

Ética del Trabajo / Ética Cívica / Dignidad/ Solidaridad / Justicia / Equidad / Responsabilidad Social/ Objetividad / Profesionalidad / Respeto / Empatía

Metas y Objetivos

Meta 1

Promover la reflexión y el análisis crítico en los (las) estudiantes, aplicado a la discusión de teorías, enfoques, paradigmas y prácticas en las situaciones que enfrenta la persona en su condición de trabajador/a para propiciar la prevención y la búsqueda de soluciones justas y equitativas a

problemas actuales o potenciales que afecten la dinámica de las relaciones laborales y en torno a la prevención de riesgos en el trabajo en las sociedades, objeto de estudio, tanto a nivel nacional como internacional.

Objetivo A1: Desarrollar actividades intra y extracurriculares dirigidas a la discusión de asuntos de interés del campo de las Relaciones Laborales y en torno a la **Prevención de Riesgos en el Trabajo**.

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

Objetivo C1: Fomentar en los (las) estudiantes el desarrollo de competencias en prevención, intervención temprana, el pronóstico y la toma de decisiones sobre problemas que afectan la interacción entre el trabajador y/o sus representantes-sindicato, la organización para la que trabajan y el gobierno.

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

Meta 2

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

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

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

Meta 3

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

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

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

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

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

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

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

Meta 4

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

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

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

Objetivo C4: Fomentar el diseño, el desarrollo y la revisión curricular conforme a las particularidades de los saberes propios de las Relaciones Laborales desde una perspectiva integradora; con énfasis en la prevención de riesgos en el trabajo, entre otras.

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

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

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

Meta 5

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

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

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

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

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

Meta 6

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

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

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

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

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

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

Meta 7

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

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

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

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

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

Meta 8

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

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

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

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

Meta 9

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

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

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

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

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

1. Posea los conocimientos y las competencias que le permitan desarrollar una visión integrada de las filosofías, los roles y las prácticas pertinentes a los tres sectores que configuran e intervienen en las dinámicas propias de la disciplina de las relaciones laborales.
2. Reconozca a los (las) trabajadores (trabajadoras) como eje principal de las dinámicas propias de las relaciones laborales y la importancia de proteger sus derechos y mejores intereses y fomentar su desarrollo individual y colectivo por medio de decisiones efectivas.
3. Conozca en forma amplia las áreas de estudio de la disciplina de las relaciones laborales en los niveles inter y transdisciplinaria y sus manifestaciones e interacciones con otras sociedades en el contexto caribeño, regional, hemisférico e internacional.
4. Domine competencias relacionadas a aspectos estructurales y procesales propios de los sistemas sociales que conforman e interactúan en la disciplina, particularmente en los niveles de análisis: histórico, psicológico, sociocultural, económico, gerencial, sindical, investigativo y legal. 5.

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

A continuación, se presentan los objetivos de aprendizaje del Programa redactados a partir del Perfil del Egresado. Estos fueron revisados el segundo semestre 2008-2009, como parte del proceso de avalúo estudiantil. Para esta revisión el Dr. Rubén Estremera ofreció un taller sobre los objetivos de aprendizaje redactados a partir del Perfil del Egresado. Una vez que los objetivos estuvieron enfocados en el aprendizaje estudiantil, de acuerdo con el Perfil del Egresado; fueron revisados (3 de junio de 2009) por el Dr. Julio Rodríguez, Coordinador, en ese momento, del Programa de Evaluación Estudiantil y esta versión ajustada al presente.

A continuación, se presentan las competencias según expresadas en el Perfil del Egresado

Tabla 3. Perfil del Egresado del Programa

A. Conocimiento
1. Analizará diversas situaciones que enfrenta la persona como trabajador/trabajadora.
2. Comprenderá el proceso de investigación científica en las relaciones laborales y la prevención de riesgos en el trabajo.
B. Destrezas
3. Demostrará el dominio de aspectos teóricos al analizar las situaciones que enfrenta la persona en su condición de trabajador/trabajadora a nivel nacional, regional e internacional.
4. Aplicará destrezas de intervención temprana y pronóstico en situaciones conflictivas confrontados por la persona en su rol como trabajador/trabajadora en cualquiera de los sectores laborales en los que se desempeñe.

5. Aplicará destrezas de solución de problemas en situaciones conflictivas confrontados por la persona en su rol como trabajador/trabajadora en cualquiera de los sectores laborales en los que se desempeñe.
6. Aplicará los principios éticos, morales, y profesionales en actividades, roles, y escenarios en las que participe a nivel laboral, comunitario, y en organizaciones.
7. Demostrará sentido de responsabilidad social y ciudadano en las actividades en las que participe a nivel laboral, comunitario, y en organizaciones.
8. Demostrará respeto por la diversidad en los contextos laborales, comunitario, y en organizaciones.
9. Aplicará las teorías, enfoques, paradigmas y conceptos de la disciplina al estudio de problemas sociales a nivel nacional, regional e internacional.
10. Aplicará las teorías, enfoques, paradigmas y conceptos del campo de estudio en el desarrollo de proyectos, programas, intervenciones y experiencias prácticas.
11. Demostrará competencias orales y escritas al realizar análisis desde la perspectiva del campo de estudio.
12. **Demostrará competencias orales y escritas en las diferentes intervenciones que realice dirigidas a la solución de problemas.
13. Aplicará las teorías, enfoques, paradigmas y conceptos del campo de estudio en las investigaciones laborales y sobre prevención de riesgos en el trabajo con los grupos y sectores de mayor marginación social.
14. Aplicará las metodologías en las investigaciones laborales y la prevención de riesgos en el trabajo, con los grupos y sectores de mayor marginación social.
15. ***Demostrará competencias orales y escritas en la divulgación de los hallazgos producto de estudios e investigaciones.

C. Aptitudes y Valores

16. Tomará decisiones justas y equitativas en la solución de problemas confrontados por la persona en su rol como trabajador/trabajadora en cualquiera de los sectores laborales en los que se desempeñe.

**El contenido de este objetivo no aparece expresado en la meta. No obstante, aparece en la sección de objetivos correspondiente en la meta 3.

***Este objetivo no parece esbozado en las metas, se añadió por entender que es pertinente para la meta.

3. De la Nueva Dirección Curricular y Titulación

Las Relaciones Laborales y la Prevención de Riesgos en el Trabajo es un campo de estudio de creciente necesidad en el contexto de trabajo a nivel nacional e internacional en las siguientes ocupaciones profesionales: Especialista en Relaciones Laborales u Obrero Patronales, Coordinador de Relaciones Laborales, Analista de Relaciones Industriales, Encargado de Reclutamiento y Selección, Supervisor de Seguridad y Salud Ocupacional, Inspector de Trabajo y Seguridad Laboral, Asesor Sindical en Relaciones Laborales, Gerente Sindical, Negociador de Convenios Colectivos, Consultor Independiente en Relaciones Laborales, Interventor Neutral, Mediador o Árbitro Laboral, Asesor en Cumplimiento Laboral, Facilitador en Resolución de Conflictos Laborales, Investigador Laboral, Investigador en Normas del

Trabajo, Coordinador de Programas de Empleo Público y Coordinador de Capacitación y Desarrollo en temáticas afines.

Se destaca, a su vez, que, en los programas académicos de Derecho en Puerto Rico, los cursos electivos en Derecho del Trabajo y/o Relaciones Laborales tienden a oscilar entre uno y tres cursos, los cuales no necesariamente se ofrecen cada semestre. Además, las relaciones laborales son mucho más, que aspectos obrero-patronales o puramente legales; aunque reconocemos que son aspectos importantes vinculados al campo de estudio. Recordemos que en Puerto Rico poco más del 90% de los trabajadores no pertenecen a un sindicato y no por ello dejan de existir las Relaciones Laborales y los riesgos que han de ser prevenidos en el trabajo, objeto de estudio del campo. En este campo se estudia de una perspectiva interdisciplinaria las dimensiones: individual, colectiva y sistémica de las dinámicas y normativas de las Relaciones Laborales y la Prevención de Riesgos en el Trabajo.

La revisión del bachillerato plantea la necesidad y conveniencia para Puerto Rico y los estudiantes del exterior que puedan optar por la oferta; que los egresados del programa puedan beneficiarse de una nueva dirección dirigida a la prevención de riesgos en el trabajo en las relaciones laborales desde las Ciencias Sociales. Se reconoce que pueden existir programas subgraduados y graduados en higiene industrial o ciencias naturales que aborden aspectos ocupacionales y de gestión de salud y seguridad. Sin embargo, una mirada integrada y comprensiva de las Relaciones Laborales y la Prevención de Riesgos resulta vital. El énfasis en la búsqueda de la felicidad, el trabajo decente y la calidad de vida en el trabajo impone el reconocimiento y gestión de factores de riesgo en el trabajo; que incluyan, pero no se limiten a la dimensión psicosocial, legal, gerencial, economía, histórica e investigativa.

Además, la transformación propuesta de la concentración proveerá a los estudiantes de las competencias necesarias que les permita examinar y analizar, en forma crítica, las estructuras, los procesos y el funcionamiento de los instrumentos a utilizar en la solución de los conflictos entre los tres sectores involucrados en la actividad productiva –la gerencia, los trabajadores y el gobierno. Con este propósito, la concentración en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo, abarca diversas temáticas de estudio a nivel subgraduado, entre los que se encuentran: conductas y riesgos psicosociales en el trabajo; historia del movimiento obrero puertorriqueño; fundamentos del derecho del trabajo; negociación colectiva; economía laboral; investigación laboral; mediación, conciliación y arbitraje; fundamentos de la gestión de organizaciones (sindicales, gobierno y empresariales); salud y seguridad ocupacional; políticas de recursos humanos y responsabilidad social y la prevención de riesgos en el trabajo en general.

A partir de la aprobación de la propuesta y al otorgarse la licencia correspondiente por la Junta de Instituciones Postsecundarias (JIP) se planifica que los cursos, se ofrezcan 100% en línea, aclarando que la intención es que la mayoría absoluta de estos sean asincrónicos. Sin embargo, durante el periodo de transición pueden existir estudiantes que prefieran completar el grado en la modalidad presencial. Por lo tanto, se viabilizará que puedan completar la secuencia curricular que corresponde a la modalidad del programa en el que fueron admitidos. Una vez se apruebe el programa los estudiantes tendrán la opción de transferirse al nuevo programa en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia o mantenerse en modalidad presencial. Para esto la universidad les concede hasta seis años, tomando en cuenta el termino mínimo de cuatro años, para una oferta de 120 créditos.

Se destaca que con base en la carta circular de 5 de junio de 2025 de la Vicepresidencia de Asuntos Académicos informa que derogó la comunicación previa que detenía los cambios en cursos registrados presenciales a modalidad a distancia (PHLM). Esto quiere decir que al presente se considera la creación y cambios de cursos registrados presenciales para que se puedan ofrecer a distancia en todas sus modalidades. El texto de la misiva añade que, si un programa académico desea ofrecer menos del 50% de sus cursos registrados podrá ofrecerlos a distancia en programas presenciales. Del análisis realizado por la unidad académica y con el apoyo del Decanato Auxiliar de programas a distancia el IRT cumple al todos sus cursos de la concentración, incluyendo electivas constituye menos del 50% de la secuencia curricular del programa vigente. El IRT atenderá este asunto tan pronto se apruebe la propuesta de revisión y transformación curricular por el Senado Académico y para estos fines configurará un plan de trabajo especial. Lo anterior, ya que este cambio permitirá impactar a estudiantes admitidos en la modalidad a distancia y poder continuar brindando servicios a estudiantes que fueron admitidos en la modalidad presencial preexistente, aun a quienes no opten por transferirse al programa transformado. Acogemos con beneplácito la decisión de la VPAC que establece, lo siguiente: “Con esta decisión, la Universidad atiende necesidades particulares de los estudiantes en términos de accesibilidad y equidad al romper barreras geográficas; y la flexibilidad en los horarios permitiendo a los estudiantes que trabajan o tienen responsabilidades familiares estudiar a su propio ritmo. Además, se promueve el uso de tecnologías emergentes con plataformas interactivas, inteligencia artificial y fomenta nuevas metodologías de enseñanza, como el aprendizaje autodirigido y colaborativo.”

Por otro lado, la concentración requiere, de un componente de la oferta intensivo que incluye de manera integrada una práctica supervisada y laboratorio en relaciones laborales y prevención de riesgos en el trabajo, que aporta y permite ganar experiencia práctica vinculada a competencias del campo de estudio. El Laboratorio y la Práctica Supervisada en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia cuenta con la supervisión directa del docente de la totalidad de la experiencia educativa que incorpora un componente práctico por diseño por parte de la facultad para estudiantes de RELA: 4045 para un total de 37.5 horas semanales.

El Laboratorio y la Práctica Supervisada en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo (RELA: 4045) para estudiantes admitidos a Distancia en un programa subgraduado que constituye un requisito académico-profesional que no se realizará en un centro de práctica, como tradicionalmente en la modalidad presencial en una organización mediante convenio o acuerdo colaborativo. Esto podría modificarse a futuro dependiendo los países o Estados donde radiquen los estudiantes y conforme a la viabilidad y conveniencia económica, académica, legal y administrativa implicada. A su vez, al modificarse la definición de curso multimodal que al presente solo presenta opciones bimodales (sincrónico) en una misma sección. De viabilizarse un curso realmente multimodal podría brindarse la opción a futuro que un estudiante matriculado en la nueva concentración y que resida en Puerto Rico pueda cumplir con un componente practica presencial en un entorno natural. A través de RELA: 4045, se facilita la integración y adaptación de los estudiantes a futuras actividades profesionales, propias del mundo del trabajo, así como una comprensión de la interrelación entre los tres actores del campo de las relaciones laborales y vinculados a la prevención de riesgos en el trabajo. El componente práctico en un centro acreditado en Puerto Rico se podrá llevar a cabo de manera presencial para estudiantes que permanezcan durante la transición en la oferta presencial y que puedan e interesen asistir a un centro.

Durante el proceso de transición y equivale a asistir a un centro autorizado por no menos de 22.5 horas semanales. Un mínimo de 25% del total de horas corresponderá al componente de laboratorio (225 horas semestrales) es cual es requerido de manera sincrónica por acuerdo entre estudiante y supervisor docente, ya sea para participar en actividades o reuniones individuales o grupales. Para aquellos estudiantes que requieran mayor seguimiento podrá aumentar hasta un 45% el total de horas de reuniones con el supervisor docente) para asegurar el cumplimiento con todos los requisitos establecidos y el dominio de todas las competencias vinculadas, las cuales han de ser dominadas.

En la modalidad a distancia el estudiante realizará proyectos, tareas o simulaciones bajo la supervisión directa del supervisor docente. El supervisor docente ha de contar con el máximo de preparación académica en el campo de estudio o áreas afines, mayor rango y con experiencia práctica aplicada. El entorno académico donde se desarrollarán las experiencias formativas y sumativas y por consiguiente las competencias requeridas, es uno controlado. A su vez, se expondrán a diferentes normativas, procesos y descripción de actividades propias de foros y dinámicas e intervenciones simuladas, de contextos laborales o institucionales reales por medio de experiencias estructuradas, guiadas por los supervisores del curso. Se mantiene a su vez, el componente integrado de laboratorio que incluye procesos de análisis, síntesis y evaluación y de naturaleza reflexiva donde se integran aspectos teóricos y técnicas de investigación. El estudiante ha de llevar a cabo análisis y reflexiones sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje, técnicas de investigación aplicadas, criterios para el análisis y resolución de controversias y análisis de procesos de interacción humana y de base normativa aplicable a los procesos encomendados. Se requiere de revisión jurídica y de literatura académica y profesional como fundamento para el análisis y la toma de decisiones. Entre otras actividades que realizará el estudiante y que son equivalentes a procesos en centros tradicionales, se encuentran las siguientes: revisión de literatura, estudio de casos, descripción y análisis de documentos y procesos, redacción de documentos e informes, reflexiones, bitácoras, cómputos, formular o proponer decisiones, recomendaciones sobre cursos de acción fundamentados en normativas (ej. ley, reglamento, protocolos, guías, procedimientos, convenios colectivos) y/o en derecho aplicable, según apique. El cumplimiento se mide a través de los productos académicos generados, el desempeño observado, el cumplimiento de todos los requisitos y las competencias académicas y profesionales requeridas.

Para estudiantes admitidos en el programa transformado, será ofrecido a distancia mayormente asincrónico, pero que también incluirá un componente sincrónico donde las reuniones serán planificadas y programadas, por acuerdo entre estudiante y supervisor docente. Los estudiantes han de dominar todas las competencias vinculadas, al menos mínimamente, para poder aprobar RELA: 4045. El comité de currículo y la facultad del programa establecerán los requisitos oficiales aplicables en los prontuarios maestros de cada curso que forme parte de la secuencia curricular.

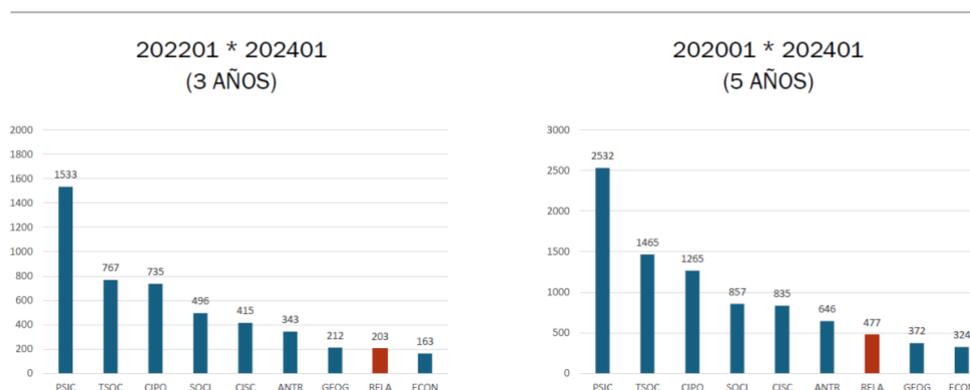
Se abordan procesos académicos y prácticos diferenciados de manera integrada. Lo anterior, con base en la Certificación Núm. 60 (2015-2016) de la Junta de Gobierno de la UPR. Por consiguiente, RELA: 4045 aunque representa una carga académica de seis créditos para el estudiante equivale a carga completa de 37.5 horas a la semana (ambos componentes: práctica supervisada y laboratorio) y para fines de asistencia económica (BECA) equivale a 12 créditos por semestre. Por otro lado, los estudiantes podrán tener progreso académico ya que pueden matricularse sin necesidad de que se complete una sección.

La concentración en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo no requiere de acreditación profesional ni autorizaciones ni licencia profesional para el ejercicio de la profesión como Relacionista Laboral. Sin embargo, puede ejercerse la profesión en Puerto Rico con un grado de bachillerato. El programa de Bachillerato en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia ofrece tres concentraciones menores que destacan por su relevancia en el contexto laboral actual y su pertinencia para la formación integral de los estudiantes. A continuación, además de presentar las tres concentraciones menores incluimos datos relevantes que sustentan nuestra propuesta, y nuestra nueva dirección curricular, y titulación.

Sección II – Efectividad del Programa

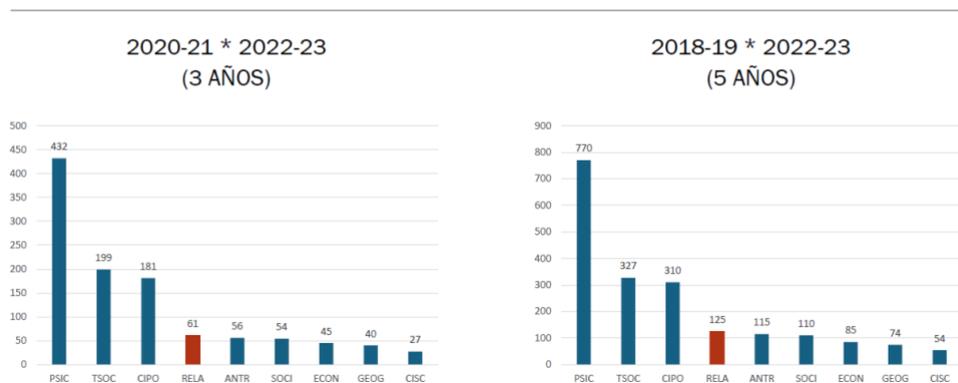
A nivel agregado, entre 2014 y 2018, la cantidad de solicitudes y admitidos excedió el cupo de RELA; mientras, la cantidad estudiantes de nuevo ingreso matriculados superó el cupo en 2014, 2015 y 2016. En 2017 y 2018 el cupo fue superior a la matrícula. Factores exógenos de carácter social y económico, así como cambios institucionales a nivel endógeno incidieron en el cambio de conducta del indicador. La facultad del IRT está tomando las acciones correspondientes.

Matrícula Total



Entre el 2008-09 a 2017-18, RELA otorgó 401 grados. Esta cifra es la cuarta más alta en la FCS en ese periodo de 10 años. Únicamente es superado por Psicología, Trabajo Social y Ciencia Política. Durante esos años se redujo la cantidad de grados conferidos de programas subgraduados de la FCS. El único programa que aumentó en este indicador fue Antropología.

Grados Conferidos



Tasa de Graduación



Tasa de Retención



Retención

C.1 Acciones y estrategias implantadas y proyectadas para aumentar las tasas de retención del programa

- Se han ofrecido servicios de orientación y asesoría académica para dotar a los estudiantes de herramientas para que puedan continuar y completar satisfactoriamente estudios subgraduados en Programa RELA.
- Se han coordinado conferencias y talleres con oficinas dedicadas a ofrecer servicios al estudiante
- Se ha fortalecido la red de apoyo a estudiantes.
- Se utiliza el sistema de referidos a servicios de apoyo institucional referidos a cada docente para notificar cuando un estudiante enfrenta dificultades o deja de asistir. Actualmente el Reglamento General dispone que cada docente asume como deber el asesoramiento a estudiantes.
- Se trabaja en equipo y se fomenta sentido de grupo a través de algunos cursos.
- Se fomenta el sentido de que Relaciones Laborales es su casa y que les exigimos académicamente, estamos para brindarles apoyo.
- Actividades educativas dirigidas a los profesores sobre acomodo razonable, avalúo del aprendizaje, entre otros.
- Se ha establecido comunicación continua con el decano en asuntos estudiantiles de la Facultad de Ciencias Sociales.
- Se acompaña a los estudiantes a realizar algunas gestiones en las que necesitan apoyo.

C2. Efectividad de las estrategias implantadas para lograr la retención estudiantil

Como dato histórico el Bachillerato en Relaciones Laborales alcanzó una tasa de retención superior al 90% en 5 de las 6 cohortes del 2011 hasta el 2016. Durante ese periodo de tiempo presenta la cuarta tasa de retención más alta en la FCS.

Efectividad del programa en alcanzar el cupo de nuevo ingreso

El análisis institucional reciente revela que, aunque el Programa de Bachillerato en Artes con concentración en Relaciones Laborales (RELA) ha experimentado una disminución en matrícula total y de nuevo ingreso en los últimos años, mantiene fortalezas significativas que pueden ser capitalizadas estratégicamente. A nivel interno, el programa presenta una tasa de retención al segundo año que supera el 78%, cifra superior a la de otros programas de la Facultad de Ciencias Sociales como Economía y Geografía, lo cual indica que los estudiantes que se integran tienden a permanecer y completar el grado. De igual forma, la tasa de graduación a cinco años (44.18%) supera a la de varias disciplinas comparables, lo que evidencia un entorno académico que favorece la culminación de estudios. El programa RELA también conserva un volumen importante de grados conferidos, superando a programas como Antropología y Economía, y se distingue por la relevancia temática de su currículo en el contexto sociolaboral actual. Por otro lado, la aceptación de estudiante por parte de la administración solamente en primera alternativa ha afectado a nuestro programa ya que históricamente nos beneficiábamos de estudiantes procedentes de escuela superior de segunda y tercera alternativa intra y entre recintos.

Acciones implantadas y proyectadas para mantener o mejorar los resultados obtenidos

El IRT ha adoptado varias iniciativas para mantener y/o mejorar los resultados obtenidos, incluyendo:

- Visitas a escuelas para orientar a estudiantes sobre la profesión de las relaciones laborales.
- Organización y participación en casas abiertas para reclutar estudiantes al Programa de RELA.
- Servicios de orientación y asesoría académica para dotar a los estudiantes de herramientas para que puedan continuar y completar satisfactoriamente estudios subgraduados en Programa RELA.
- Se ampliaron los servicios y horarios que ofrece la asesoría.
- Se han ofrecido talleres de desarrollo personal, académico y profesional dirigidos a estudiantes: orientaciones de escuelas graduadas del Recinto, ayudas económicas para continuar estudios graduados, manejo de estrés, derechos como estudiantes trabajadores, entrevistas de empleo, entre otros.
- Se han ofrecido talleres sobre acomodos, condiciones y situaciones que viven los estudiantes, para la Facultad y personal administrativo, con el propósito de sensibilizarlos sobre: suicidio, uso de drogas, discapacidad y discriminación en el empleo, violencia en el trabajo, entrevistas de empleo, entre otros.
- Se han realizado acomodos razonables para estudiantes con enfermedades terminales y se ha visitado el hogar de los estudiantes con la trabajadora social de DCODE.
- Se ha ampliado la política de referidos, llamadas, acompañamientos y visitas a los estudiantes ya que, en ocasiones, no saben el término exacto para solicitar los servicios o no hay la disposición a atenderlos con la diligencia necesaria.

- Se mantiene una comunicación continua y directa con el Decanato de Asuntos Estudiantiles de la Facultad de Ciencias Sociales y la Oficina del Registrador.
- Se ha participado en procesos de admisión extendida en colaboración con la Oficina de Personas con Impedimentos del Recinto y el Decanato de Asuntos Estudiantiles.
- Se consulta a los estudiantes sobre las charlas y conferencias que necesitan.
- Se divulgan las actividades coordinadas en el Cartero UPR, Facebook de la Asociación de Estudiantes de Relaciones del Trabajo, carteles y hojas sueltas.
- Se hace todo lo posible para que el estudiante pueda completar su carga académica mediante cursos requisitos y electivos variados.
- Se han ofrecido orientaciones a estudiantes que están en probatoria.
- Se les ha provisto de experiencias para internados internacionales y nacionales, intercambios, experiencias laborales, experiencias de investigación y prácticas.
- Se han ofrecido adiestramientos especializados sobre:
 - Uso de la página web de la Organización Internacional del Trabajo
 - Investigación jurídica
 - Oratoria
 - Procesos y cabildeo legislativos
 - Técnicas de investigación
 - Oportunidades de publicación
 - Estilo APA, plagio
 - Búsqueda en bases de datos y Catálogo
 - Búsqueda de bases de datos estadísticos de fuentes secundarias
 - Derechos humanos y derechos laborales como estudiantes que trabajan
- Se apoyan los foros y conferencias que los propios estudiantes organizan, sobre temas como:
 - Organización en el sector público y privado
 - La situación del salario mínimo de los meserosEn estas actividades, los estudiantes fungen como panelistas y moderadores.
- El IRT invita a los estudiantes para que sean panelistas, moderadores y comentaristas en sus actividades.
- Durante el huracán María se llamó a los estudiantes a sus hogares, se les citó a reunión, se les administró un cuestionario para conocer sus necesidades y se les proveyó información sobre ayudas disponibles.
- Se realizan todas las cartas de recomendación requeridas, así como los trámites necesarios para experiencias de internado e intercambio.
- Se apoya y promueve sus actividades.
- Se les brinda participación en las actividades del IRT.
- Se reprogramaron cursos que no se ofrecían hace más de cinco años y se crearon dos concentraciones menores para hacer más atractivo el Bachillerato.
- Se rotan los cursos por contenido y horarios, para que satisfagan las necesidades e intereses de los/as estudiantes.
- Se programó un curso los viernes, a tono con las posibilidades de horario del grupo de estudiantes.

- Se exponen a una variedad de profesores, incluyendo docentes con titulación internacional de otros países.

Medidas futuras en evaluación por el IRT:

- Impulsar la incorporación de un curso de relaciones laborales en el currículo de escuelas superiores.
- Promover la inclusión de un curso introductorio en la oferta de cursos básicos generales de la FCS.
- Intensificar la promoción de cursos ofrecidos en RELA.
- Continuar buscando servicios y ayudas para que los estudiantes no tengan que balancear tres trabajos con una carga académica completa.
- Se destaca la necesidad de que la Universidad amplíe la oferta y los servicios nocturnos.
- Se discute la inclusión de un programa semipresencial y/o virtual para ampliar el acceso a la oferta académica.
- Varios profesores del IRT manejan adecuadamente la plataforma “Online Learning Assessment System” (OLAS), y se proyecta que toda la facultad participe en este nuevo ciclo.

Con relación a las 3 concentraciones menores aprobadas, presentamos a continuación el detalle de estas.

a. Concentración Menor en Protección Psicosocial y Legal de los Trabajadores

La Concentración Menor en Protección Psicosocial y Legal de los Trabajadores está diseñada para abordar aspectos fundamentales relacionados con la protección psicosocial y legal de los(as) trabajadores(as) en el ámbito de las Relaciones Laborales y la Prevención de Riesgos en el Trabajo. Esta concentración busca preparar a los estudiantes en competencias clave que les permitan promover el bienestar y la calidad de vida de los actores laborales en diversos contextos.

Objetivos de aprendizaje:

- Aplicar paradigmas y modelos vinculados a la protección psicosocial y legal de los(as) trabajadores(as) en el ámbito de las Relaciones Laborales en Puerto Rico.
- Comprender los componentes fundamentales de las relaciones laborales desde la perspectiva de la protección psicosocial y legal de los(as) trabajadores(as).
- Evaluar aspectos asociados a factores socioculturales, económicos, políticos, legales y psicológicos, y su impacto en las relaciones laborales en contextos sindicalizados y no sindicalizados.
- Examinar un compendio de leyes y normativas aplicables que promuevan la calidad de vida y el bienestar de los(as) trabajadores(as), con énfasis en su protección psicosocial y legal.

- Analizar la legislación laboral y las respectivas oportunidades y amenazas que esta representa para los(as) trabajadores(as).
- Reflexionar sobre las nuevas tendencias en Responsabilidad Organizacional en los ámbitos empresarial, sindical y gubernamental, tanto en el contexto nacional como internacional, y su impacto en la formulación de políticas.
- Proponer acciones de cambio que contribuyan a una mejor calidad de vida y bienestar de los(as) trabajadores(as), sus familias, la sociedad y el país.

Créditos: Total de 15 créditos. Todos los cursos son electivos.

Cursos requeridos:

Nota especial. Conlleva cambio de códigos a nivel **5000** (_ _ _ _)

- **RELA 3055** - Legislación Protectora del Trabajo (*Requisito*) (3 créditos)
- **RELA 3135** - Educación en Salud y Seguridad Ocupacional (3 créditos)
- **RELA 3150** - Ecología, Trabajo y Sociedad (3 créditos)
- **RELA 3155** - Introducción a los Estudios de la Mujer Trabajadora en Puerto Rico (3 créditos)
- **RELA 3165** - Agresión y Violencia en el Empleo (3 créditos)
- **RELA 4075** - Organizaciones Saludables y Bienestar en el Empleo (3 créditos)

El estudiante seleccionará cuatro (4) de los cinco (5) cursos vinculados a la concentración menor. Además, el(la) estudiante deberá tomar el curso Legislación Protectora del Trabajo (RELA 3055 con el nuevo código de nivel 5000) (3 créditos) que es requisito de la concentración menor, para un total de 15 créditos. Esta concentración menor también habrá de transformarse en una oferta a distancia.

Esta concentración menor al ser en temáticas especializadas permite que estudiantes de diferentes concentraciones y no exclusivamente de RELA, puedan beneficiarse de la oferta. Esto incluye cursos de servicios donde estudiantes graduados, conforme a los requisitos académicos de sus programas, puedan ser autorizados a matricular y aprobar hasta seis (6) créditos de cursos subgraduados de nivel 5000. Por otro lado, ha contribuido a alcanzar los cupos mínimos establecidos para sostener la oferta anual y semestral de cursos de la secuencia RELA. Se destaca que estos cursos sirven a su vez, como electivas de la concentración para estudiantes de RELA, aunque no se admite doble conteo para aquellos que, a su vez, opten por una concentración menor en su programa.

b. Cooperativismo y Autogestión

Como parte del fortalecimiento académico y la colaboración interinstitucional, se ha desarrollado una sinergia significativa entre el Instituto de Cooperativismo (ICOOP) y el Instituto de Relaciones del Trabajo (IRT), la cual ha permitido que una de las concentraciones menores del ICOOP esté anclada directamente al Programa de Bachillerato en Relaciones Laborales. Esta relación se consolida no solo por compartir una misma Directora Interina, sino también por la ubicación conjunta en las dependencias históricas del IRT en el quinto piso de la Torre Central de Plaza Universitaria. En virtud de este vínculo, el IRT colaborará estrechamente con el ICOOP y su programa de maestría vigente, mediante la oferta de cursos pertenecientes a dos de sus concentraciones menores. Esta iniciativa se acoge a lo dispuesto en la Certificación Núm. 95 del Año Académico 2019–2020, titulada *Política Académica para los Estudios Graduados en el Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico*, según enmendada. Dicha certificación permite que estudiantes de programas graduados, con previa autorización, puedan tomar hasta seis créditos en cursos de nivel 5000 siempre que estos estén alineados con los objetivos, metas y el perfil del egresado del programa correspondiente. Estos cursos también estarán disponibles como electivas libres para estudiantes subgraduados y de otras unidades académicas, ampliando así el alcance y los servicios académicos del IRT a la comunidad universitaria. Se propone que estas tres concentraciones menores se ofrezcan en modalidad a distancia, lo que facilitará aún más su accesibilidad y proyección institucional.

Esta Concentración Menor, vinculada al Instituto de Cooperativismo (ICOOP), está orientada al fomento y desarrollo de proyectos cooperativos y autogestionarios, con un enfoque en la sostenibilidad económica y la inclusión social en Puerto Rico. Su diseño académico promueve habilidades críticas y prácticas en los estudiantes para abordar los desafíos económicos contemporáneos a través de modelos colectivos de gestión.

Objetivos de Aprendizaje:

- Desarrollar una comprensión crítica, habilidades de liderazgo y sentido de responsabilidad social frente a los problemas económicos actuales.
- Conocer el modelo cooperativo y otras formas de autogestión de trabajadores, entendiendo sus valores y principios (ayuda mutua, igualdad, equidad y solidaridad) como herramientas para mejorar las condiciones de vida de la sociedad puertorriqueña.
- Analizar y contrastar experiencias organizativas de cooperativas en diferentes contextos.
- Participar en experiencias vivenciales de cooperativismo, tanto nacionales como internacionales.
- Examinar la viabilidad económica y realizar proyecciones financieras para iniciativas colectivas, evaluando su impacto y sostenibilidad a largo plazo.

Créditos: Total de 15 créditos.

Cursos requeridos:

- **COOP 5005** - Filosofía y Organización Cooperativa (3 créditos)
- **COOP 5007** - Dimensión Asociativa de las Cooperativas (3 créditos)
- **COOP 5008** - Dimensión Empresarial de las Cooperativas (3 créditos)
- **RELA 4008** - Sindicalismo y Cooperativismo (será modificado a nivel **5000**, _ _ _ _) (3 créditos)
- **RELA/COOP** - Curso Electivo en Relaciones Laborales o Cooperativismo (El estudiante escogerá un curso de 3 créditos electivo de Relaciones Laborales o de Cooperativismo.)

1. Esta concentración menor se ofrece a distancia desde la pandemia del COVID-19. El ICOOP oficializará dicha modalidad con base en las normativas vigentes y tomando como base la aprobación de esta propuesta al estar anclada en el Bachillerato de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo. Al presente la concentración menor del ICOOP vinculada al programa graduado de Trabajo Social se encuentra aprobada a distancia. Nota. El IRT se encuentra vinculado en alianza con el ICOOP no tan solo al compartir dependencias y algunas facilidades y una misma directora, sino que también la concentración menor del ICOOP estará anclada en el Bachillerato RELA-PRT. A su vez, nuestros cursos de nivel 5000 (electivos) aportaran a sus estudiantes graduados, así como a otros programas del recinto. También, como parte de nuestros planes estratégicos orientados hacia el desarrollo planificamos rutas hacia estudios en Derecho (J.D.) y programas combinados con la EGAP-FCS y/o EGAE-FAE.
2. Desarrollar y fortalecer la capacitación y la investigación en educación a distancia, impulsando la formación docente en pedagogías digitales y el desarrollo de investigaciones que contribuyan al mejoramiento continuo de esta modalidad.

c. Tendencias Contemporáneas en Relaciones Laborales y Obrero-Patronales

Nota especial. Conlleva cambio de códigos a nivel **5000**

La Concentración Menor, vinculada al Programa de Bachillerato en Artes en Relaciones Laborales en Ciencias Sociales, tiene como propósito principal preparar a estudiantes de diversos programas académicos en competencias esenciales para el análisis y la comprensión de las tendencias en el campo de estudio de las relaciones laborales y obrero patronales.

Objetivos de aprendizaje:

- Ofrecer al estudiante una experiencia interdisciplinaria que abarque temas clave asociados al eje temático principal, tales como 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.

- Enfatizar el análisis de modelos, teorías, factores y mecanismos que caracterizan los procesos de las relaciones laborales y obrero patronales.
- Examinar políticas, programas, legislación y prácticas que afectan a los trabajadores organizados y no organizados, así como a las organizaciones gremiales y los patronos donde laboran.
- Analizar trayectorias, tendencias actuales y proyectadas en el área de estudio, evaluando su impacto en los trabajadores, los gremios y sus contextos laborales.
- Reflexionar sobre el impacto de diversas tendencias en los trabajadores, sus familias, la sociedad y los sistemas organizacionales. A través de este ejercicio, se busca promover una mayor conciencia y proponer acciones orientadas a la evolución y desarrollo de sistemas de trabajo y organizaciones que impulsen una mejor calidad de vida y bienestar para todos los actores involucrados en las relaciones laborales y obrero patronales.

Créditos: Total de 12 créditos. Todos los cursos son electivos.

Cursos requeridos: (Conlleva cambio de código a nivel 5000, _ _ _)

- **RELA 4006** - La Industria Moderna y las Relaciones Industriales y Obrero Patronales (*Requisito*) (3 créditos)
- **RELA 3055** - Legislación Protectora del Trabajo (*Requisito*) (3 créditos)

El estudiante deberá escoger dos de los siguientes cursos:

- **RELA 4055** - Seminario sobre Sistemas Comparados de Relaciones Industriales en Países Subdesarrollados (3 créditos)
- **RELA 4016** - Seminario sobre Conflictos Obrero-Patronales (3 créditos)
- **RELA 4995** - Seminario de Temas Especiales en Economía del Trabajo (3 créditos)
- **RELA 4075** - Organizaciones Saludables y Bienestar en el Empleo (3 créditos)
- **RELA 4015** - Fundamentos Filosóficos del Derecho Laboral (3 créditos)

Estas concentraciones menores permiten diversificar la formación de los estudiantes y responder a los retos actuales del mercado laboral. Además, están alineadas con los principios de derechos humanos laborales y promueven soluciones integrales que benefician a los trabajadores, sus familias y la sociedad en general.

A su vez, esta concentración menor también habrá de transformarse en una oferta a distancia. Esta concentración menor al ser en temáticas especializadas permite que estudiantes de diferentes concentraciones del recinto u otros recintos del sistema y no exclusivamente (pero sin excluirles)

de RELA-PRT (IRT), puedan beneficiarse de la oferta. Esto incluye cursos de servicios donde estudiantes graduados, conforme a los requisitos académicos de sus programas, puedan ser autorizados a matricular y aprobar hasta seis (6) créditos de cursos subgraduados de nivel 5000. Se destaca que estos cursos sirven a su vez, como electivas de la concentración para estudiantes de RELA, aunque no se admite doble conteo para aquellos que, a su vez, opten por una concentración menor en su programa.

II. Congruencia con el Plan Estratégico de la UPR

A continuación, se identifican elementos del plan estratégico que son cónsonos con la iniciativa de revisión curricular que se propone:

- Las acciones estratégicas de la Universidad estarán dirigidas a la innovación de la oferta académica, de los procesos administrativos, del quehacer en la investigación para generar conocimiento y de la labor creativa en beneficio a la cultura mientras considera su realidad fiscal.
- El Plan reconoce y celebra que todas las personas tienen capacidad creativa e innovadora para contribuir al desarrollo continuo del país en asuntos económicos, sociales y culturales.
- Núcleo Estratégico: Innovar la oferta académica, los procesos administrativos, el quehacer en la investigación y la labor creativa en el sistema universitario de la Universidad de Puerto Rico para aportar al crecimiento y desarrollo económico, social y cultural del país a través de la educación superior.
- Pilares Estratégicos: Innovación Académica, Innovación Administrativa, Innovación en la Investigación, y Promoción de los Valores Éticos y Estéticos de la Cultura. Nuestro plan de innovación y renovación de la oferta curricular es cónsono con los siguientes aspectos planteados en el Capítulo V sobre: Asuntos, Metas y Objetivos Estratégicos
 - Asunto Estratégico: Innovación Académica. Una gran oportunidad de crecimiento para la institución es diferenciar su oferta académica para atraer a un mayor número de estudiantes al sistema universitario. Ante la transición demográfica del país, la Universidad responde a su contexto y se propone además atraer a poblaciones diversas que, con su inserción en la educación superior, 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. Aspiramos a poder ofrecer el programa revisado en modalidad presencial y en línea.

- Objetivo 1a. Potenciar los programas académicos subgraduados y graduados con mayor demanda en el sistema universitario con probada trayectoria en el uso de las mejores prácticas académicas, administrativas y de servicios estudiantiles. En nuestro caso, el programa es único en Puerto Rico en instituciones universitarias públicas y privadas y pionero en el Caribe Insular.
- 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. Se atiende la evolución del campo de estudio con la nueva dirección curricular en prevención de riesgos en el trabajo. Además, se atemperan los cambios a las exigencias del mercado de empleo y a las necesidades de patronos y a los cambios en legislación y en normas que impactan a las Relaciones Laborales y sus grupos de interés.
- Objetivo 1f. Fomentar acuerdos entre las unidades institucionales para establecer rutas directas que le faciliten al estudiante su inserción del nivel subgraduado al nivel graduado apoyando el logro de metas académicas en menor tiempo y con menor costo. En el IRT se buscará establecer acuerdos colaborativos con todos los recintos del Sistema UPR para aceptar estudiantes y reservar cupo, mediante traslados articulados.
- Objetivo 1g. Fortalecer la posición de liderazgo de la Universidad en la innovación académica mediante colaboraciones con los sectores gubernamentales, profesionales, empresariales, científicos, culturales, entre otros sectores, para atender las necesidades del país. El IRT fue creado por ley y cuenta con lazos en sectores privados, gubernamentales, PYMES y sindicatos nacionales e internacionales.
- Objetivo 3a. Promover las mejores prácticas de educación continua y de capacitación profesional alineadas con estándares internacionales de calidad para mantener actualizado al personal docente en la enseñanza, el emprendimiento, la investigación y la búsqueda de fondos externos en su área de especialidad. El IRT mantiene presencia significativa en los programas de educación continua de la DECEP. Tanto para DECEP directo (servicios a ciudadanos y empresas), Departamento de Educación-Academias PADE IMPUSO UPR, ALI UPR – catálogo de adiestramientos múltiples y con oferta propuesta interdisciplinaria y mediante solicitudes especiales.
- Objetivo 3b. Fomentar la colaboración del personal docente para el desarrollo de iniciativas de investigación y búsqueda de fondos externos entre todas las unidades institucionales del sistema universitario. El personal docente del IRT investiga y publica con o sin sustituciones de tareas para tal

propósito. Además, cuenta con un Centro de Estudios del Trabajo y Relaciones Laborales (CET-RELA) en fortalecimiento y desarrollo para la generación de investigaciones individuales (apoyo) e interdisciplinarias y la búsqueda de fondos externos para la investigación y/o para el desarrollo de la unidad académica.

- Objetivo 1h. Aumentar el número de proyectos que atienden el mejoramiento de la infraestructura a través del sistema siguiendo los principios de sostenibilidad y estableciendo como prioridades las necesidades académicas, de servicio y de investigación y creación. El IRT cuenta con un laboratorio computacional y disponible para vinculación con ICOOP y DECEP, para uso compartido. Además, comparte sus dependencias y facilidades con el Instituto de Cooperativismo de la FCS. Contamos con dependencias ubicadas en Plaza Universitaria, Torre Central, quinto piso y facilidades idóneas que permiten la colaboración con unidades hermanas, nuestro fortalecimiento y desarrollo a corto, mediano y largo plazo.
- Meta 1: Facilitar la colaboración entre investigadores dentro y fuera del sistema universitario para establecer redes, consorcios y grupos colaborativos de docentes o investigadores con líneas de investigación similares o complementarias con el fin de asegurar el éxito en la búsqueda y captación de fondos e incrementar la divulgación del conocimiento en todos los ámbitos. El CETRELA aspira a maximizar esta oportunidad por medio de las estrategias en curso.
- Objetivo 1a. Implementar políticas que apoyen la movilidad docente y estudiantil a nivel subgraduado y graduado, mediante colaboraciones de investigación y creación, inter y transdisciplinarias. El IRT cuenta con un curso de investigación como parte de los requisitos de la concentración. Además, en esta revisión curricular se proponen tres cursos de investigación electivos. Además, a través de CETRELA los estudiantes podrán participar como colaboradores, observadores o realizar proyectos vinculados a los cursos electivos en que opten matricularse. Lo anterior, para desarrollar proyectos de investigación propios o asistiendo a profesores en sus investigaciones, con crédito universitario.
- Objetivo 3a. Incentivar a que todos los programas académicos subgraduados y graduados incluyan la participación formal de sus estudiantes en proyectos de labor creativa, investigación o innovación en su área de estudio. Se aporta desde el IRT al logro de este objetivo con lo planteado en el inciso anterior.
- Objetivo 1a. Crear “charlas”, talleres, seminarios y otras actividades que fomenten la reflexión sobre valores éticos, responsabilidad social y ambiental y su pertinencia en la ejecución de mejores prácticas en el contexto universitario. El IRT por más de 75 años ha aportado a lo planteado en este

objetivo por medio del Programa de Educación Obrera y por los pasados 51-52 años en su programa de bachillerato en artes. Sus cursos aportan al análisis crítico, la reflexión, la responsabilidad social y la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores y de sus respectivos entornos de trabajo y en las dinámicas y acuerdos entre patrono, trabajadores y líderes y sus gremios, según aplique.

- Objetivos 1b y 1c. Fomentar actividades curriculares y extracurriculares en programas académicos y la investigación para resaltar el rol y la importancia de los valores éticos y de aquellos que conciernen a la diversidad, equidad e inclusión en todos los campos de estudio. El IRT aporta a este objetivo desde actividades educativas en sus programas, foros, paneles, conferencias magistrales y sus centros de práctica acreditados para estudiantes que asisten presencialmente en Puerto Rico. Algunos de estos se vinculan principalmente a la protección en torno al discrimin en el empleo y/o los derechos del trabajo y derechos humanos de las personas que trabajan.
- Internacionalización. El IRT pretende aportar a través de la creación de una oferta a distancia para estudiantes que forman parte de la diáspora en Estados Unidos o en el contexto internacional o de cualquier municipio de Puerto Rico que no puedan realizar estudios conducentes a grado en programas presenciales. A su vez, para fomentar la internacionalización del IRT para establecer alianzas con organizaciones académicas, sindicales, comunales, laborales y estatales.

Congruencia con la Ruta Estratégica del Recinto de Río Piedras 2024-2029

El Instituto de Relaciones del Trabajo (IRT) se encuentra alineado con la Ruta Estratégica del Recinto de Río Piedras 2024-2029 mediante la implementación de su propuesta de transformación del Bachillerato en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia. Esta propuesta de revisión y transformación curricular responde directamente a los objetivos estratégicos del recinto, centrándose en la innovación, la responsabilidad social y la sustentabilidad, todos ellos pilares fundamentales del plan institucional.

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

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

Los cambios propuestos buscan lograr una educación subgraduada y graduada de excelencia, según se expresa en la Misión del Recinto de Río Piedras. Al igual que en el documento de Misión del Recinto, las transformaciones realizadas al Currículo buscan fortalecer la educación general, interdisciplinaria, transdisciplinaria, holística, así como la formación especializada. A tono con la Misión del Recinto, a través de la Revisión

Curricular, el Programa procura desarrollar el estudio y la investigación en los (las) estudiantes. La Misión del Recinto brinda importancia al cultivo de las capacidades críticas. La Revisión del Programa, pretende equipar al estudiante con el andamiaje teórico y filosófico esencial para realizar planteamientos críticos en el contexto académico. Tanto la Misión del Recinto como la de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia coinciden, además, en el énfasis de los valores éticos.

El Programa de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia intenta que esos valores lleven al estudiantado a la búsqueda de justicia social y al respeto a la diversidad. En la presente revisión y transformación curricular, una de las formas en que se promueve, el respeto a la diversidad es al conocer las leyes, enfoques, condiciones, circunstancias y problemáticas a considerar seriamente por sus implicaciones para los actores de las relaciones laborales y para promover la prevención de riesgos en el trabajo. Lo anterior, a través de la exposición de los estudiantes a normas, procedimientos, situaciones y/o casos y/o sucesos relatados.

En la Misión del Recinto se expresa la aspiración de que los programas contribuyan a la transformación y al progreso continuo de la sociedad puertorriqueña, al análisis y la formulación de soluciones para los problemas socioeconómicos y políticos del país y al mejoramiento de la calidad de vida. Estamos convencidos que esta es una de las aportaciones principales de nuestro Programa. A través del fortalecimiento en el currículo, en las áreas esenciales del campo de estudio, continuaremos contribuyendo, por vía de nuestros egresados a solucionar conflictos laborales y al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a vindicar sus derechos individuales y colectivos.

En los cambios propuestos en la revisión y transformación curricular se considera como subproducto, el desarrollo de la docencia y la investigación por medio de la incorporación de la nueva dirección en prevención de riesgos en el trabajo adaptado y vinculado a los componentes del campo de estudio. También, mediante la creación de oportunidades para dictar cátedra en temáticas especiales vinculadas a sus áreas de interés, creación y peritaje. Además, por medio de la creación de cursos electivos de investigación en apoyo a los procesos que surgen por iniciativa de los docentes y para servir de modelo y facilitador a estudiantes-investigadores. En cuanto al servicio e integración a la comunidad continuamos ampliando los centros de práctica disponibles para nuestros estudiantes (según aplique a la fecha de admisión y programa admitido) y por medio de actividades extracurriculares ofrecidas a través de nuestro programa académico sin créditos de extensión a la comunidad y a nuestros estudiantes de manera gratuita donde se atienden asuntos vinculados a la profesional y a la realidad histórico-social de Puerto Rico; como se menciona en la Misión del Recinto. Se destaca, que a su vez estos aspectos forman parte importante de las metas y objetivos del Programa.

A nivel estratégico los cambios propuestos en la revisión y transformación curricular aportarán a:

- Garantizar que la oferta semestral de los cursos permita a los estudiantes regulares completar sus programas de estudio en los términos de tiempo promulgados. Como se mencionará en secciones posteriores, la secuencia curricular de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia se fortalece a través

de los cambios propuestos, pero permanece inalterada la cantidad de créditos totales y el periodo de tiempo esperado para cumplir con todos los requisitos para la obtención del grado académico. La misma está diseñada para que el estudiantado pueda completar sus estudios en máximo cuatro años y nunca excediendo el tiempo máximo permitido por la institución.

- Estimular y apoyar la revisión de ofrecimientos académicos para atemperarlos a los desarrollos de las disciplinas, a las demandas socioculturales y laborales, a los intereses de formación de los estudiantes y a las competencias del profesorado.
- Promover la investigación y la labor creativa en todas las disciplinas en función de los parámetros de excelencia internacional. Como modo de promover la investigación y la labor creativa se crearon tres cursos nuevos en los cuales se promueve la investigación. Se mantiene como curso medular el curso Introducción a las Investigaciones Laborales (RELA 3085) (3 créditos) y se mantiene a su vez como electiva requerida el curso “Fundamentos del Razonamiento Estadístico” (CISO 3155) (3 créditos) .
- Participar en la definición y búsqueda de opciones para la resolución a problemas de urgencia social. A través del fortalecimiento en el currículo, en las áreas esenciales del campo de estudio, particularmente y a manera de ejemplos: a través del curso compendio de nueva creación sobre Gestión de Organizaciones, el curso de Salud y Seguridad Ocupacional, Temáticas Especiales en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo, la incorporación de un componente de laboratorio al curso de Negociación Colectiva y el curso de Fundamentos Filosóficos del Derecho y la incorporación del estudio de riesgos y la importancia de la prevención en el ámbito investigativo contribuimos a la solución de los problemas laborales. Como se mencionó antes, el curso promueve la reflexión crítica de los problemas desde la perspectiva interdisciplinaria, así como la prevención y la búsqueda de soluciones justas.
- Mantener una correlación responsable entre los recursos disponibles y las metas y objetivos institucionales. Como se señaló en la sección de Justificación de los cambios a nivel del programa, los cambios presentados en la Propuesta de Revisión Curricular buscan ser viables tomando en consideración el talento humano y los recursos económicos disponibles; y las metas del Recinto. En la medida que el programa logre completar su cupo podrá activarse el plan de sustitución de plazas. El IRT declaró una plaza desierta que a la fecha no fue autorizada para abrirse una nueva convocatoria con base en el plan de sustitución vigente.

Necesidad y pertinencia del Programa

A. Innovación Académica y Flexibilidad Curricular

Uno de los componentes que se destacan de esta propuesta de transformación es la capacidad del IRT para adaptarse a las necesidades actuales del mercado laboral y a las expectativas académicas de las nuevas generaciones. El plan estratégico subraya la importancia de transformar la oferta académica mediante programas que integren herramientas tecnológicas

y metodologías pedagógicas modernas. En respuesta, el IRT ha adoptado la modalidad a distancia, permitiendo una mayor flexibilidad para los estudiantes. Esta innovación no solo facilita el acceso a una educación de calidad, sino que también posiciona al IRT como un modelo de referencia en la región del Caribe y América Latina.

Además, el programa actualizado incorpora competencias interdisciplinarias esenciales en las relaciones laborales, como la negociación, la prevención de riesgos, la sostenibilidad y el análisis de problemas complejos. Estas habilidades aseguran que los egresados estén preparados para enfrentar los retos laborales contemporáneos, tanto en Puerto Rico como a nivel global.

B. Sustentabilidad, Justicia Social y Equidad

Otro eje fundamental de la nueva propuesta del IRT es su compromiso con la promoción de la justicia social y la reducción de las desigualdades. En relación con la Ruta Estratégica del Recinto, el IRT enfatiza la necesidad de formar profesionales conscientes de su responsabilidad social. La transformación del programa enfatiza en abordar problemas laborales estructurales, incluyendo la precarización del empleo, la equidad salarial y el bienestar integral de los trabajadores y sus familias. Al hacerlo, el IRT no solo responde a las demandas del mercado laboral local, sino que también contribuye a las metas globales de desarrollo sostenible y trabajo decente promovidas por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

C. Interdisciplinariedad y Responsabilidad Social

El enfoque interdisciplinario del Bachillerato también se ajusta a los valores institucionales del recinto. Al integrar conocimientos multidisciplinarios, como derecho laboral, psicología, historia, economía y salud ocupacional, el programa permite a los estudiantes comprender los problemas laborales, sus normativas y dinámicas desde una perspectiva más amplia. Esto promueve la resolución de problemas de una manera innovadora y sostenible que beneficia tanto a los trabajadores como a las organizaciones.

Asimismo, el énfasis en la responsabilidad social empresarial y gubernamental asegura que los egresados estén capacitados para diseñar políticas laborales más equitativas y sostenibles. Esto incluye abordar tendencias contemporáneas, como la digitalización del trabajo, el trabajo a distancia y la automatización, factores que impactan significativamente las relaciones laborales, entre diversas temáticas abordadas en los nuevos cursos de la concentración.

D. Conexión Global y Proyección Institucional

Simultáneamente, la transformación del programa fortalece la proyección nacional e internacional del IRT. A través de alianzas con instituciones y redes académicas globales, el instituto busca posicionarse como líder en la formación en relaciones laborales y prevención de riesgos en

el trabajo a nivel regional, consolidando su impacto en el ámbito educativo y social.

En ese sentido, el IRT, mediante su propuesta de transformación curricular, no solo refuerza la excelencia académica, la inclusión y la pertinencia social, sino que también se erige como un motor de cambio en la formación de profesionales comprometidos con la justicia social, la sostenibilidad y la innovación en el ámbito laboral.

E. Innovación Académica, Investigación y Flexibilidad Curricular

El Instituto de Relaciones del Trabajo ha generado un impacto significativo en otros programas académicos, departamentos, facultades y unidades del sistema de la Universidad de Puerto Rico, a través de múltiples iniciativas que integran la docencia, la investigación y la extensión universitaria. A continuación, se detallan las principales áreas de impacto:

Colaboraciones interdepartamentales e Inter facultativas

El programa ha fomentado el trabajo conjunto entre el Instituto de Relaciones del Trabajo (IRT) y unidades tales como Psicología, Administración de Empresas, Ciencias Sociales, Derecho, Salud Pública y Ciencias Naturales. Esta colaboración se ha materializado en la elaboración de propuestas de investigación transdisciplinarias sobre salud y seguridad laboral, riesgos psicosociales, legislación comparada y precariedad laboral, destacándose la iniciativa PR-PROTEGE.

Incluso hemos trabajado en una propuesta de un programa de traslado articulado para implementarla con los diversos recintos. Incluimos de esta propuesta el punto 2 articulación académica que refleja el número de créditos en el traslado articulado. La propuesta completa se mantendrá en los anejos.

Articulación académica

CURSOS QUE COMPONEN EL CURRÍCULO PROGRAMA MODELO PRIMER AÑO – PRIMER SEMESTRE

Codificación	Título del curso	Crs.
CISO 3121*	Introducción a las Ciencias Sociales I (No es prerrequisito ni correquisito de cursos RELA)	3
ESPA 3101	Español de Primer Año	3
HUMA 3101	Introducción a la Cultura Occidental I	3
INGL 3101	Inglés de Primer Año	3
MATE 3105	Introducción a las Matemáticas	3
TOTAL		15

PRIMER AÑO –SEGUNDO SEMESTRE

Codificación	Título del curso	Crs.
---------------------	-------------------------	-------------

CISO 3122	Introducción a las Ciencias Sociales II (No es prerrequisito ni correquisito de cursos RELA)	3
ESPA 3102	Español de Primer Año	3
HUMA 3102	Introducción a la Cultura Occidental II	3
INGL 3102	Inglés de Primer Año	3
Arte	Arte ²	3
---	Electiva Libre	3
TOTAL		18

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

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

³ Se podrá tomar CIFI 3001-3002 ó CIBI 3001-3002

⁴ Se tomarán en cursos que **no** sean de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo.

⁵ Curso parte del componente de cursos introductorios a la Facultad de Ciencias Sociales.

⁶ Se modifica este curso a la concentración en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo.

⁷ Se podrán tomar en cursos dentro o fuera de la concentración (libre selección)

⁸ Se crea un curso nuevo desde el origen.

⁹ Cursos requisito de la concentración (medulares) 39 créditos.

Acuerdo de Articulación UPR___ – RRP

Página 5 de

15

SEGUNDO AÑO – PRIMER SEMESTRE

Codificación	Título del curso	Crs.
RELA 3035	Historia de los Movimientos Obreros Puertorriqueño* (Curso introductorio a la concentración)	3
CISO 3155	Fundamentos del Razonamiento Estadístico	3
CISO ₅ xxxx	Curso Introductorio en Ciencias Sociales	3
RELA 3007	Introducción a las Relaciones Laborales y a la Prevención de Riesgos en el Trabajo* (Curso introductorio a la concentración)	3
RELA 3015	Conducta y Riesgos Psicosociales en el Trabajo* (Curso introductorio a la concentración)	3
TOTAL		15

Acuerdo de Articulación UPR___ – RRP

Página 6 de

15

SEGUNDO AÑO –SEGUNDO SEMESTRE

Codificación	Título del curso	Crs.
--------------	------------------	------

RELA 3053	Fundamentos de la Gestión de Organizaciones* (Curso introductorio a la concentración)	3
RELA 3087	Introducción a las Investigaciones Laborales y Riesgos en el Trabajo* (ECON 3005*, RELA 3005*, 3015*, 3035*, 3053*) <i>Incluye: Laboratorio en Investigaciones Laborales y Riesgos en el Trabajo</i>	4
ECON 3005	Introducción a la Economía*	3
RELA 3115	Políticas de Recursos Humanos y Responsabilidad Social* (ECON 3005*, RELA 3005*, 3015*, 3035*, 3053*)	3
----	Electiva Libre	3
TOTAL		16

TERCER AÑO – PRIMER SEMESTRE

Codificación	Título del curso	Crs.
RELA 3153	Salud y Seguridad Ocupacional ^{8*} (RELA 3007*, 3015*, 3035*, 3053*)	3
RELA 3075	Economía del Trabajo (ECON 3005*, RELA 3007*, 3015*, 3035*, 3053*)	3
CISO ₅ xxxx	Curso Introductorio a las Ciencias Sociales	3
ESPA	Literatura ¹	3
CIBI 3001 y/o CIFI 3001	Fundamentos de Biología I ó Introducción a las Ciencias Físicas I	3
RELA 3047	Fundamentos del Derecho del Trabajo*	3
TOTAL		18

TERCER AÑO – SEGUNDO SEMESTRE

Codificación	Título del curso	Crs.
RELA 3067	Negociación Colectiva* (RELA 3007*, 3015*, 3035*, 3047*, 3053, 3075, 3115, 3153) <i>Nota. Incluye Laboratorio de Negociación Colectiva</i>	4
ESPA	Literatura ¹	3
----	Electiva Libre	3
RELA ----	Electiva en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos***	3
CIBI 3002 y/ó CIFI 3002	Fundamentos de Biología II ó Introducción a las Ciencias Físicas II	3
TOTAL		16

CUARTO AÑO – PRIMER SEMESTRE

Codificación	Título del curso	Crs.
RELA 4035	Métodos Alternos en las Relaciones Laborales* (RELA 3007*, 3015*, 3035*, 3047*, 3053, 3075, 3115, 3153,3065)	3
RELA: 4039	Temáticas Especiales en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos* (RELA 3007*, 3015*, 3035*, 3053*, 3115*, 3065*)	3
RELA xxxx	Electiva en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos**	3
---	Electiva Libre	3
---	Electiva Libre	3
TOTAL		15

CUARTO AÑO – SEGUNDO SEMESTRE

Codificación	Título del curso	Crs.
RELA 4047	Laboratorio Práctico en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo (*Todos los cursos requisitos y al menos un curso electivo de la concentración)	4
---	Electiva Libre	3
TOTAL		7

Producción investigativa con impacto transversal

El Centro de Estudios del Trabajo y las Relaciones Laborales (CET-RELA) ha sido un eje articulador de proyectos de investigación aplicada que han impactado tanto al Programa RELA-PRT como a otras unidades académicas de la Universidad de Puerto Rico y al país. Estas investigaciones han generado conocimiento original en torno a la historia de la legislación laboral, la salud y seguridad en el empleo, la participación de los trabajadores, y la prevención de riesgos, y han servido como insumo directo para rediseñar el currículo académico, desarrollar nuevos cursos y ofrecer formación especializada.

Entre las investigaciones más relevantes de los últimos años se encuentran:

- **González Domínguez, J. y Morales Cortés, E. (2023).** *Estudio de necesidad sobre prevención de riesgos en el trabajo.*
- **Matos Vidal, E. A. (2024).** *Radiografía de la política pública de prevención de riesgos ocupacionales en Puerto Rico y su efecto en las relaciones laborales.* Investigación institucional del IRT.
- **Matos Vidal, E. A. (2024).** *Análisis histórico de la participación y logros del movimiento obrero en el desarrollo de la política pública de prevención de riesgos en el trabajo (1900-1952).* Editorial Tiempo Nuevo.
- **Matos Vidal, E. A. (2025, mayo).** *El rol de las relaciones laborales en la implementación de estrategias de participación y empoderamiento de los trabajadores para la prevención de riesgos.*
- **Torres Rivera, A. (2025).** *La salud y la seguridad en el empleo en Puerto Rico: una perspectiva integral y su aplicación en un programa académico en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo.* Revista

Jurídica del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico, Vol. 79, Núm. 1.

- **Morales Cortés, E., Matos Vidal, E. A. (2025 – en progreso).** *Estudio comprensivo y transdisciplinario sobre legislación protectora, precariedad y salud laboral en grupos vulnerables: PR-PROTEGE.*

Además de su labor investigativa, el Centro de Estudios del Trabajo y las Relaciones Laborales (CET-RELA) se ha consolidado como un espacio de acompañamiento académico para estudiantes interesados en los estudios del trabajo. Durante el año académico 2024-2025, dos estudiantes asistentes (9 horas semanales cada una) y dos estudiantes voluntarias fueron integradas a proyectos de investigación del CET-RELA, bajo la mentoría del Dr. Eduardo A. Matos Vidal y la Dra. Elba Echevarría Díaz. Estas estudiantes colaboraron activamente en tareas como la recopilación de literatura, la preparación de formularios y el manejo de aspectos administrativos relacionados con un estudio interdisciplinario sobre salud y seguridad de los trabajadores.

Esta experiencia de formación en la acción no solo les permitió adquirir destrezas investigativas fundamentales, sino que también aportó al desarrollo del proyecto en curso. La integración estudiantil en iniciativas docentes e investigativas refleja la naturaleza transversal y aplicada del Bachillerato en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo, donde las fronteras entre aula, investigación y servicio se desdibujan para enriquecer la experiencia educativa.

En abril de 2025, el Dr. Matos participó en el 45th Annual Research and Education Forum del Recinto de Ciencias Médicas (RCM) de la UPR. Su resumen de investigación “Políticas públicas y prevención de riesgos ocupacionales en Puerto Rico: un análisis crítico de retos y oportunidades” fue aceptado y publicado como abstract oficial del evento en el Puerto Rico Health Sciences Journal. Además, presentó los hallazgos en formato póster durante la sesión de investigaciones destacadas. Esta contribución interdisciplinaria, realizada bajo el paraguas del CET-RELA, conecta el campo de la salud pública con el de las relaciones laborales, abordando intersecciones entre salud ocupacional, justicia social y política laboral. La participación en el foro del RCM evidenció la capacidad del IRT para incidir en diálogos más amplios de salud y seguridad, y generó insumos para fortalecer los contenidos de cursos relacionados a epidemiología ocupacional y políticas de prevención en RELA-PRT.

Publicación de libro histórico: Un logro sobresaliente fue la publicación en febrero de 2024 de la obra “Análisis histórico de la participación y logros del movimiento obrero en la formulación de la política pública sobre salud y seguridad en el empleo (1900-1952)”. Este libro, basado en una investigación asignada al CET-RELA para el año académico 2022-2023, explora cómo el movimiento obrero puertorriqueño influyó en la creación de leyes y políticas de seguridad laboral a principios del siglo XX. Gracias a la obtención de financiamiento para su edición (la editorial Tiempo Nuevo asumió los costos), la obra vio la luz y sus resultados se presentaron el 25 de abril de 2024 en un acto del IRT. Además, se prepararon reseñas de sus hallazgos que fueron sometidas a varias revistas y boletines digitales (Rumbo Alternativo, Post Antillano, Boletín de Sociales, Red Betances, etc.), amplificando su difusión. La publicación de este análisis histórico es un aporte valioso al acervo bibliográfico local, sirviendo como texto de referencia en cursos de Historia del Trabajo en Puerto Rico y realza el perfil investigador del IRT. De hecho, como parte de las celebraciones del 74º aniversario del IRT en 2024, se

realizó la presentación oficial del libro ante la comunidad académica, resaltando su importancia para comprender los orígenes de la protección laboral en la isla.

Por invitación internacional, el doctor Matos contribuyó un capítulo en un libro colectivo sobre historia del trabajo en América Latina. En 2025, editores de la Universidad de Antioquia (Colombia) aceptaron su propuesta para el libro “Historia del trabajo y los trabajadores en América Latina, Siglos XIX y XX”. El capítulo presentado analiza las gestiones realizadas por el movimiento obrero puertorriqueño para la consecución de legislación laboral en materia de prevención de riesgos y salud y seguridad en el empleo. A través de un enfoque histórico y transdisciplinario, se examinan las dinámicas laborales que permitieron articular derechos protectores en este campo, destacando retos y logros fundamentales. El texto fue incluido en el Tomo II del libro, dentro del eje temático de *Sindicalismo y formación de la clase trabajadora en América Latina y el Caribe*. Se espera su publicación en 2025 tras el proceso de arbitraje académico. Este trabajo inserta la visión de Puerto Rico en el debate regional sobre la transformación de las condiciones laborales, la institucionalidad sindical y el rol del trabajo en la ciudadanía y justicia social. Posiciona así al IRT como actor relevante en la investigación histórica del trabajo a nivel latinoamericano, aportando prestigio académico y material de lectura comparada para cursos de RELA-PRT.

Otras contribuciones incluyen la coordinación (por el doctor Matos) con la Junta del Centro de Documentación Obrera Santiago Iglesias Pantín del Recinto Universitario de Humacao para editar y publicar un manuscrito inédito sobre la historia de la mujer obrera de la historiadora Igualdad Iglesias (hija de Santiago Iglesias Pantín). Este proyecto editorial, en colaboración con el CDOSIP, se encuentra en trámites y formará parte de los planes de publicación futuros que el CET-RELA impulsa. Igualmente, la facultad del IRT tiene en desarrollo artículos en coautoría con profesores del recinto, sobre temáticas emergentes (e.g., Arbitraje laboral, negociación colectiva, legislación laboral), para someter a revistas arbitradas o casas publicadoras en 2025-2026, consolidando la producción académica del Instituto.

En conjunto, la producción académica vinculada al CET-RELA ha robustecido el sustento científico del nuevo currículo RELA-PRT. Los libros, artículos y estudios generados proveen material actualizado y contexto local para las clases; las ponencias y foros mantienen a los docentes al día en debates emergentes; y la búsqueda de fondos e investigaciones en curso aseguran que el programa siga evolucionando sobre bases empíricas. Todo ello redundando en que el Bachillerato en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo no sea solo un programa docente, sino un proyecto académico integral, con fuerte anclaje en la investigación, la extensión y la colaboración interdisciplinaria. Esto le da una ventaja estratégica institucional, al alinear la universidad con las prioridades del país en salud y seguridad laboral, a la vez que forma profesionales capaces de liderar cambios en sus lugares de trabajo con conocimiento científico y conciencia histórica.

Participación del Instituto de Relaciones del Trabajo en la Alianza Embajadora con OSHA y PR OSHA

El Instituto de Relaciones del Trabajo (IRT) forma parte activa de la Alianza Embajadora establecida entre el Occupational Safety and Health Administration (OSHA), el Puerto Rico Occupational Safety and Health Administration (PR OSHA)

y la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras (UPR-RRP), firmada el pasado 21 de abril de 2023.

Esta alianza constituye un reconocimiento al compromiso sostenido del Recinto, y de sus unidades colaboradoras, en la promoción de la salud y seguridad ocupacional. Se trata de la primera Alianza Embajadora firmada en Puerto Rico, dentro de la Región 2 de OSHA Federal, que abarca las jurisdicciones de Nueva York, Nueva Jersey, Puerto Rico e Islas Vírgenes Americanas.

La Alianza Embajadora (AE) fue creada en 2020 por OSHA para reconocer acuerdos colaborativos de larga duración y comprobado éxito, que han sido renovados más de una vez. A diferencia de las alianzas regulares, la AE no tiene fecha de vencimiento ni requiere renovación periódica, permaneciendo vigente mientras las partes mantienen una colaboración activa y de buena fe.

Desde el primer acuerdo firmado el 22 de enero de 2004, se han desarrollado múltiples esfuerzos conjuntos para proveer información, orientación y acceso a recursos de formación, con el fin de fortalecer la capacidad institucional en la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores del recinto y de la sociedad puertorriqueña en general.

Bajo este acuerdo, se han llevado a cabo talleres, conferencias, cursos, foros y actividades educativas dirigidas a trabajadores, patronos, profesionales de salud y seguridad ocupacional, así como al público general. Durante los años de 2019-2022 la participación ha ido en aumento, alcanzando las siguientes cifras:

- 2019: 571 participantes
- 2020: 1,564 participantes
- 2021: 1,054 participantes
- 2022: 3,741 participantes

Dentro de la estructura de la Alianza, el IRT colabora con la Oficina de Protección Ambiental y Seguridad Ocupacional (OPASO) y la División de Educación Continua y Estudios Profesionales (DECEP). En este contexto, el IRT aporta su conocimiento especializado en relaciones laborales, condiciones de trabajo, derechos de los trabajadores y prevención de riesgos, consolidándose como un actor clave en los esfuerzos interinstitucionales para la educación y formación en salud y seguridad laboral.

Esta vinculación fortalece la pertinencia y proyección del nuevo programa Bachillerato en Artes con Concentración en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo (RELA-PRT), al enlazar directamente los procesos formativos con iniciativas de impacto nacional y regional en colaboración con entidades federales y estatales.

Uno de los componentes más relevantes de esta alineación es la capacidad del programa para adaptarse a las necesidades actuales del mercado laboral y a las expectativas académicas de las nuevas generaciones. En respuesta, el IRT ha adoptado modalidades presenciales, a distancia e híbridas, permitiendo una mayor flexibilidad para los estudiantes. Además, el programa actualizado incorpora y potencia en sus cursos múltiples competencias interdisciplinarias esenciales en las relaciones laborales y la prevención de riesgos en el trabajo, tales como: la negociación, la prevención de riesgos en diferentes niveles, la sostenibilidad y el análisis de problemas complejos. Estas competencias aportan significativamente a que los egresados estén preparados para enfrentar los retos del entorno laboral contemporáneo, tanto en Puerto Rico como a nivel global.

Paralelamente, el IRT fortalece su perfil investigativo mediante la publicación de investigaciones individuales y colectivas, así como la inclusión de estudiantes en proyectos que abordan retos contemporáneos en las relaciones laborales. Se fortalecen las competencias del egresado del programa en investigación ya que se crean tres cursos electivos en investigación subgraduada. Esto posiciona al instituto como un referente regional en este campo, integrando investigación, educación y servicio para fomentar el progreso social. Esta integración es coherente con la visión estratégica del Recinto de Río Piedras, consolidándolo como un motor de cambio.

F. Sustentabilidad, Justicia Social e Internacionalización

Con la nueva propuesta de transformación el compromiso del IRT con la justicia social se refleja en su enfoque hacia la reducción de las desigualdades y la promoción del bienestar integral de los trabajadores y sus familias. En vínculo con la Ruta Estratégica del Recinto, el instituto aborda problemas laborales estructurales, como la precarización del empleo, la equidad salarial y la sostenibilidad organizacional. Además, se promueve el análisis crítico del impacto de las nuevas tendencias globales, como las nuevas tecnologías, cambio climático y diversidad y solidaridad global, factores integrados en el currículo renovado.

El Programa de Educación Obrera (IRT-UPRRP) y su Vinculación con el Bachillerato RELA-PRT Formación y Adiestramientos

El Programa de Educación Obrera del Instituto de Relaciones del Trabajo ha fortalecido las iniciativas de educación continua, funcionando como un puente entre la academia y el movimiento laboral. A través de este programa, se han ofrecido capacitaciones, talleres e iniciativas educativas dirigidas tanto a la comunidad universitaria como a trabajadores, sindicatos y sus líderes.

En los pasados años académicos, el Programa de Educación Obrera del IRT ha desplegado una intensa agenda de seminarios, talleres y certificaciones dirigidos a estudiantes, trabajadores y delegados sindicales. Durante 2023-2024 se ofrecieron 12 adiestramientos (6 por semestre) cubriendo una variedad de temas pertinentes a la salud, seguridad y relaciones laborales. Entre ellos destacaron:

- “Las 10 citas más comunes de OSHA” – Taller sobre cumplimiento de normas de seguridad ocupacional (semestre agosto-diciembre 2023).
- “Herramientas tecnológicas y digitales en el mundo del trabajo” – Capacitación en uso de tecnologías emergentes, ofrecida presencial y a distancia por la Prof. Mariluz Serrano (2023).
- “MS Teams: una herramienta para trabajadores organizados” – Taller híbrido sobre uso de plataformas colaborativas para sindicatos (2023).
- “Estado de la situación económica actual y su impacto en la clase trabajadora” – Seminario de análisis socioeconómico (2023).
- “Aspectos legales en la administración del convenio colectivo y el proceso de quejas y agravios” – Taller práctico para delegados sindicales en funciones de representación (2023).
- “Consideraciones fundamentales en torno a la salud mental en el trabajo” – Seminario sobre riesgos psicosociales y bienestar laboral (2023).

- En el semestre enero-mayo 2024 se continuó con seis adiestramientos adicionales, entre ellos:
- “Consideraciones esenciales sobre riesgos psicosociales en el trabajo” – Profundización en salud mental ocupacional (2024).
- “La Inteligencia Artificial en el trabajo diario: herramientas prácticas para trabajadores” – Taller sobre nuevas tecnologías en el empleo (2024).
- “Diseño visual con Canva: creando impacto en la comunicación laboral” – Taller de 6 horas sobre comunicación efectiva, ofrecido por la Dra. Mariluz Serrano (30 de julio de 2024).
- “Neoliberalismo y precarización del empleo: características del panorama laboral contemporáneo” – Seminario teórico sobre tendencias actuales (2024).
- “Contexto histórico y económico del sindicalismo en 2024” – Conferencia sobre la evolución del movimiento obrero contemporáneo (2024).
- “Negociación proactiva: estrategias innovadoras para delegados sindicales en la administración del convenio” – Taller avanzado de negociación colectiva (2024).
- Además, en 2024 se coordinó una actividad cerrada para empleados de la Asociación de Empleados del ELA (AEELA) titulada “Potenciando la presencia profesional: aprovechando LinkedIn y Facebook Groups en el área laboral”, adaptando la formación a necesidades específicas de esa organización.

Durante el año académico 2024-2025, la oferta se amplió con seminarios especializados y certificaciones más extensas, incorporando aún más la temática de salud y seguridad ocupacional. Algunos ejemplos notables incluyen:

- Seminario de Conflicto Obrero-Patronal en PR – Curso de 45 horas (todos los martes y jueves, agosto–diciembre 2024) sobre manejo de conflictos laborales en sector público y privado.
- Taller “Intervención en crisis: estrategia para manejar la violencia en las organizaciones” – Sesión de 2 horas (29 de octubre de 2024) ofrecida por la Dra. Danella Carrero, abordando la prevención de la violencia laboral.
- Seminarios sobre salario mínimo y justicia social – Dos talleres breves (13 y 20 de noviembre de 2024, 2 horas c/u) con la participación del Dr. Iyari Ríos, analizando derechos laborales y equidad salarial.
- Presentación del libro “Breve Tratado de Derecho Laboral en Puerto Rico” – Evento académico-cultural (11 de septiembre de 2024) con la intervención del autor Héctor J. Pérez, para enriquecer el conocimiento jurídico laboral.
- Certificación en Salud y Seguridad y Prevención de Riesgos en el Trabajo – Curso certificado de 20 horas (10 sesiones semanales, 26 de febrero al 7 de mayo de 2025) impartido por el Prof. Jorge Ramos Feliciano, enfocado en la formación de delegados de seguridad ocupacional. Este programa cubrió normativa OSHA, identificación de riesgos y estrategias preventivas, pilares del componente de prevención en el currículo RELA-PRT.
- Certificación “Nuevas Tecnologías e Inteligencia Artificial: Retos y Oportunidades en el Trabajo” – Curso de 20 horas (5 de marzo al 7 de mayo de 2025) ofrecido por la Dra. Mariluz Serrano, exponiendo a los participantes a las últimas tendencias tecnológicas y su impacto en el empleo. Este tema aporta al desarrollo de competencias digitales tanto en líderes laborales como en estudiantes del bachillerato.

- Certificación OSHA 10 horas (Industria General) – Adiestramiento oficial de OSHA organizado en alianza con la UGT (21–22 y 28–29 de abril de 2025) y facilitado por la Sra. Lymari Orellana, para capacitar a delegados sindicales y personal en temas medulares de seguridad ocupacional. La colaboración UPR-OSHA permitió ofrecer esta credencial reconocida, muy relevante para la concentración en prevención de riesgos.
- Certificación “Destrezas de Representación en Procesos de Recursos Humanos” – Curso de 20 horas (20 de mayo al 1 de julio de 2025) a cargo del Dr. Edwin H. Morales Cortés Catedrático del IRT, enfocado en habilidades para la gestión de recursos humanos y resolución de conflictos, reforzando destrezas aplicables en la administración de personal y relaciones laborales.
- Seminario de Arbitraje Obrero-Patronal: Domina lo Esencial – Extenso seminario de 45 horas (21 de enero al 7 de mayo de 2025) impartido por el Prof. Alejandro Torres Rivera, Catedrático Auxiliar cubriendo teoría y práctica del arbitraje laboral, con 30 participantes culminando el curso. Cabe destacar que este seminario generó un interés masivo inicial (70 personas matriculadas), evidenciando la demanda por capacitación en resolución de conflictos laborales.
- Actividades conmemorativas e histórico-educativas: En coordinación con el Comité UPR–Sindicatos, se organizaron eventos especiales para rescatar la memoria del movimiento obrero: por ejemplo, el 122.º aniversario del natalicio de Santiago Iglesias Pantín (5 de septiembre de 2024), un homenaje a Pedro Grant, líder sindical (“Unidad y organización sindical 1920–2025”, 6 de marzo de 2025), y la jornada “El sueño obrero de la CGT persiste: 85 años de historia” (85.º aniversario de la Confederación General de Trabajadores, 6 de mayo de 2025). Estas actividades integraron a estudiantes y veteranos sindicales en reflexiones históricas, fortaleciendo la dimensión educativa, política y pedagógica del programa.

Participación y alcance

La respuesta de la clase trabajadora y de las organizaciones a estos adiestramientos ha sido notable. Durante 2024-2025 se registró una acogida sin precedentes, con alta asistencia de trabajadores y delegados sindicales, así como apoyo del personal docente/administrativo de la UPR. Muchos talleres típicamente reunieron entre 40 a 60 participantes, mientras que algunos seminarios especializados superaron la norma de interesados. La diversidad de temas desde administración de convenios colectivos, hasta tecnologías aplicadas al trabajo y salud ocupacional, generó amplio interés, posicionando al IRT como referente clave en formación obrera contemporánea.

Es importante señalar que varias de estas actividades se ofrecieron en modalidad híbrida (simultáneamente presencial y en línea) para maximizar su alcance. Esta experiencia en educación a distancia y uso de plataformas (p.ej. MS Teams) ha sido invaluable para la transición del bachillerato RELA-PRT a modalidad en línea, asegurando que tanto docentes como estudiantes manejen herramientas digitales y metodologías virtuales de forma efectiva.

Proyección nacional y comunitaria

A nivel local, el Programa de Educación Obrera ha mantenido presencia en eventos y medios que difunden su misión. Los profesores del Instituto de Relaciones del Trabajo (IRT), adscritos al Programa de Educación Obrera, ofrecen semestralmente servicios de apoyo educativo a organizaciones de trabajadores a través de toda la isla. Estas intervenciones se realizan en colaboración con agrupaciones sindicales locales y organizaciones internacionales, abordando los retos laborales contemporáneos mediante espacios de formación y reflexión dirigidos a decenas de líderes obreros.

En junio y agosto de 2025, el Dr. Edwin H. Morales Cortés dirigió talleres a miembros y personal de la Unión General de Trabajadores (UGT), abordando temas clave como el acoso laboral, la salud mental y la clasificación de puestos. Asimismo, en mayo de 2025, el Profesor Alejandro Torres Rivera ofreció una conferencia magistral a la Federación de Trabajadores AFL-CIO, fortaleciendo los lazos del IRT con organizaciones laborales de amplio alcance.

En agosto de 2024, el Dr. Eduardo A. Matos dictó el taller “Sindicalismo y cooperativismo colaborativo” como orador principal en una actividad de la Brigada Nacional de Educación Cooperativa, resaltando la relación estratégica entre los movimientos sindicales y cooperativos en Puerto Rico. Posteriormente, en mayo de 2025, ofreció la conferencia “De la conquista a la erosión: evolución, ruptura y precariedad en el trabajo en Puerto Rico” ante la Federación Puertorriqueña de Trabajadores, en la que abordó los procesos históricos y estructurales que han configurado las condiciones laborales en la isla. Asimismo, el personal docente del Instituto representa al IRT en programas radiales de Radio Universidad de Puerto Rico, como *Apúntalo*, *Hilando Fino* y *Al Día con la UPI*, donde se abordan temas relacionados con las relaciones laborales, la transformación curricular del nuevo bachillerato en RELA, y proyectos estratégicos del Instituto. De igual manera, se participa de forma continua en varios espacios de la estación Radio Paz 810 AM, abordando temáticas como los derechos laborales, la formación sindical y la justicia social en el contexto actual.

Los logros aquí documentados evidencian cómo el Programa de Educación Obrera del IRT, opera como centro articulador, contribuyendo decisivamente a la renovación y consolidación del Bachillerato RELA-PRT. La formación continua ofrecida con decenas de talleres, seminarios y certificaciones y miles de horas contacto ha impactado directamente la preparación de estudiantes y trabajadores, creando un puente entre la teoría y la práctica. La proyección nacional e internacional alcanzada posiciona a la UPR-Río Piedras como referente regional en educación obrera, aportando al proceso de internacionalización y prestigio del Recinto. Las alianzas estratégicas con sindicatos y entidades educativas han ampliado el alcance institucional, trayendo consigo recursos, experiencias prácticas para los alumnos y una inserción más profunda en la realidad socio-laboral del país. Esto, a su vez, se refleja en un currículo actualizado y pertinente, que integra las demandas del siglo XXI (prevención de riesgos, digitalización, equidad) manteniendo la esencia humanista y de justicia social que caracteriza al IRT. Finalmente, la producción académica generada aporta un sustento científico sólido que distingue al programa y respalda la enseñanza con evidencia local e internacional.

Alianzas Institucionales y Sindicales

Un pilar fundamental de los logros recientes ha sido la creación y fortalecimiento de alianzas estratégicas con sindicatos, organizaciones laborales

y otras unidades académicas, articuladas a través del Programa de Educación Obrera. Estas colaboraciones han potenciado los recursos del Programa de Educación Obrera y han abierto espacios formativos para los estudiantes del bachillerato:

Comité de Diálogo UPR–Sindicatos: Desde 2023 se estableció un grupo permanente de trabajo entre el IRT y diversas organizaciones sindicales universitarias (Sindicato de Trabajadores UPR, Hermandad de Empleados No Docentes, APPU, entre otras). Se celebraron reuniones mensuales (12 al año) en el IRT para intercambiar ideas, desarrollar proyectos conjuntos y delinear estrategias comunes. Este foro ha servido para coordinar talleres, adiestramientos y ciclos formativos dirigidos al personal docente, no docente y líderes sindicales de la UPR, con miras a fortalecer la representación sindical, la defensa de derechos laborales y la participación democrática en el ámbito universitario. Un logro concreto del Comité ha sido la organización de las actividades conmemorativas ya mencionadas (S. Iglesias, Pedro Grant, Francisco Colón/Juana Colón), las cuales contaron con apoyo logístico y de difusión por parte de las uniones locales. El grupo también colabora en gestiones de búsqueda de fondos o donaciones (ej. para refrigerios o materiales en eventos educativos) y en identificar necesidades de capacitación específicas de los trabajadores. Estas alianzas internas anclan al IRT dentro de su propia comunidad laboral, dando el ejemplo de diálogo social efectivo.

Alianzas con sindicatos nacionales: El Programa ha extendido puentes a sindicatos clave del país para desarrollar programas de formación cerrados (específicos para sus afiliados) y actividades de cooperación mutua:

Con la Unión General de Trabajadores (UGT), importante sindicato multisectorial, se coordinó la participación de estudiantes del bachillerato como voluntarios en proyectos de la unión. Durante el primer semestre de 2025, seis estudiantes de RELA participaron regularmente en espacios de trabajo de la UGT, conociendo de cerca su funcionamiento interno. Esta iniciativa de internado voluntario permite a los alumnos aplicar conocimientos en un entorno sindical real, a la vez que la UGT se nutre de jóvenes con formación académica.

Con Servidores Públicos Unidos (SPU), sindicato mayoritario de empleados públicos (afiliado a AFSCME), se logró establecer un vínculo innovador a través de su contraparte en EE. UU. En 2024 se gestionó la postulación y selección de una estudiante del programa para el Union Scholars Program de verano auspiciado por el University Center for Labor and a Just Economy de Harvard y el Wurf Fund.

Con la Asociación de Maestros de Puerto Rico (AMPR), principal sindicato magisterial, (en proceso) un acuerdo colaborativo formal. Este convenio busca promover los programas del IRT dentro del Departamento de Educación, alcanzando a docentes y personal administrativo de las escuelas públicas. Incluye además la oferta de capacitaciones continuas específicas para maestros afiliados y sus representantes, fortaleciendo sus competencias en temas laborales (por ejemplo, derechos laborales, nuevas tecnologías en el campo del trabajo, manejo de conflictos en escuelas, salud ocupacional docente). Esta alianza promete también atraer a educadores interesados y sus familias a cursar estudios en el Bachillerato RELA-PRT, dado su formato en línea que facilita estudiar mientras trabajan.

Asimismo, se han estrechado lazos con otras organizaciones como la Federación Puertorriqueña de Trabajadores (FPT), Central Puertorriqueña de Trabajadores (CPT), la Hermandad de Empleados Telefónicos, la Unión

Independiente Auténtica (UIA) y PROSOL (Programa de Solidaridad), integrándolas a la red colaborativa del IRT. Estas entidades no solo coauspician actividades educativas y ayudan a identificar las necesidades de formación de sus miembros mediante encuestas y diálogos, sino que también han servido de enlace estratégico entre el IRT, otras organizaciones locales e internacionales, y la Universidad de Puerto Rico. Asimismo, colaboran activamente en proyectos de investigación sobre temas laborales y de salud ocupacional, fortaleciendo el vínculo entre academia y práctica sindical.

Alianza UPR-OSHA: Desde 2022 el IRT funge como embajador de la Alianza OSHA en Puerto Rico, vínculo ratificado por la participación en iniciativas de PR-OSHA prpp.edu y prpp.edu. Gracias a esta alianza, el programa ha podido desarrollar módulos de adiestramiento y certificaciones en salud y seguridad ocupacional, con énfasis en capacitar a delegados sindicales, trabajadores por cuenta propia y jóvenes trabajadores de sectores vulnerables. La Certificación OSHA de 10 horas a la industria general, mencionada antes, es un resultado directo de esta colaboración, así como la coorganización de la Conferencia Anual de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de Puerto Rico. El doctor Matos en 2024 coordinó y apoyó la logística de esta conferencia junto al comité de la Alianza UPR-OSHA, sosteniendo alrededor de 7 reuniones preparatorias durante el año. Dicho evento reunió a expertos, académicos y practicantes de higiene industrial, resaltando el compromiso de la UPR con la promoción de ambientes de trabajo seguros. Esta relación UPR-OSHA no solo ha redundado en actividades para la comunidad, sino que ha enriquecido el currículo de RELA-PRT con contenidos actualizados en normativas OSHA y mejores prácticas de seguridad, además de proveer certificaciones profesionales que aumentan la empleabilidad de nuestros estudiantes.

Cooperación interuniversitaria y con ONG

El Programa de Educación Obrera ha impulsado también acuerdos con otras unidades académicas y entidades civiles. Se estableció comunicación con diversas facultades del sistema UPR y universidades externas para coauspiciar módulos de formación sobre legislación laboral, prevención de riesgos, negociación colectiva y derechos humanos en el trabajo. Un ejemplo es la colaboración con el Centro de Documentación Obrera Santiago Iglesias Pantín (CDOSIP) del Recinto de Humacao, con el cual se coordinó la mencionada actividad sobre historia obrera, y actualmente se trabaja en la publicación conjunta de un manuscrito histórico sobre la historia de la mujer trabajadora.

Igualmente, se están explorando sinergias con agencias gubernamentales como el Departamento del Trabajo de PR y el Departamento de Educación, así como con organizaciones no gubernamentales vinculadas a temas laborales. El objetivo es codesarrollar talleres y certificaciones para empleados públicos, docentes y comunidades, promoviendo el cumplimiento de leyes laborales y la salud ocupacional más allá del campus. Un fruto de estas gestiones es que el Departamento de Educación, a través de la AMPR, está facilitando la difusión del Bachillerato RELA-PRT entre maestros, reconociendo su valor para profesionalizar la función docente en materia de relaciones laborales.

En conjunto, estas alianzas institucionales y sindicales han ampliado el alcance y los recursos del Programa de Educación Obrera. Esto asegura que el nuevo currículo responda a las necesidades reales del movimiento obrero y los

sectores laborales, y que la universidad mantenga su pertinencia y liderazgo como socio estratégico de los trabajadores.

Se realizó el taller “Integrando la Inteligencia Artificial en la Docencia y el Trabajo Diario: innovaciones y desafíos” (6 horas, dirigido a profesores, por la Dra. Serrano). Estas capacitaciones docentes prepararon al profesorado para incorporar herramientas de IA y otras tecnologías educativas, beneficiando la calidad de la oferta en línea.

III. Acuerdos Colaborativos de esfuerzos de Internacionalización

El Instituto de Relaciones del Trabajo (IRT) ha desarrollado una sólida trayectoria en la internacionalización de sus esfuerzos académicos y sindicales, integrando al Programa de Educación Obrera en iniciativas con alcance regional e internacional. Un hito importante fue haber fungido como sede del Sexto Congreso de la Federación de Trabajadores Latinoamericanos de Comercio y Servicio (FETRALCOS) en septiembre de 2008. Posteriormente, durante las semanas del 5 al 10 de junio de 2011 y nuevamente en 2018, el IRT fue anfitrión de la Plenaria Sindical Latinoamericana, evento que congregó a representantes de FETRALCOS, la Organización Mundial de Trabajadores (WOW), la Federación Latinoamericana de Trabajadores de la Banca y el Seguro (FELATRABS), la organización Bono Empleado Bancario (BEBA), y el Sindicato de Periodistas de Panamá.

El IRT ha extendido su impacto más allá del campus, logrando una importante proyección tanto nacional como internacional a través de foros, congresos y programas de formación colaborativos. Este fortalecimiento se da en el marco de un acuerdo de cooperación firmado en febrero de 2024 entre el Instituto de Relaciones del Trabajo (IRT) y diversas organizaciones sindicales y académicas de América Latina y el Caribe. En alianza con la Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores (CLAC) y la World Organization of Workers (WOW) y la Universidad de San Isidro (Argentina), la Comisión Nacional de Justicia y Paz de la Conferencia Episcopal Argentina, el Instituto Pedagógico Latinoamericano y del Caribe (IPLAC), el Instituto Internacional de Formación, Estudios y Capacitación Social y Sindical del Sur (INCASUR), la Asociación Civil Infoworkers Trabajadores de la Información, el Observatorio para la Libertad de Expresión (OLA) y la Oficina de los Derechos Humanos del Periodista (OFIP), junto al IRT coorganizaron un ciclo internacional de formación sindical a distancia. <https://www.youtube.com/@PROGRAMAdeFORMACION>.

Este programa, desarrollado de julio a octubre de 2024 y su segunda fase de abril a julio de 2025 constó de módulos temáticos orientados a fortalecer la capacitación crítica del sindicalismo ante desafíos contemporáneos. Participaron delegaciones de 13 países de América Latina y el Caribe, con un promedio de 52 a 85 personas por módulo (incluyendo 27 participantes de Puerto Rico), lo cual refleja un alto interés regional. Las sesiones abordaron desde el análisis del contexto político-social y cambios tecnológicos, hasta el cambio climático, integración latinoamericana, “batalla cultural”, relación entre espiritualidad y política, y el conflicto como motor de cambio. Entre los ponentes figuraron reconocidos académicos y líderes sindicales internacionales (Juan C. Herrera, Jorge Zaccagnini, Maritza Chireno, Silvano Pascuzzo, Humberto Podetti, Alejandro Torres Rivera, entre otros). Estos exitosos ciclos no solo brindaron contenidos de vanguardia, sino que promovieron la confraternización regional, el intercambio de experiencias y la construcción de redes de solidaridad sindical. El

Dr. Eduardo A. Matos (coordinador del Programa de Educación Obrera) fungió como moderador de los talleres y recopiló minutas para el análisis colectivo de conclusiones.

Creación del Instituto de Formación de los Trabajadores de América Latina y el Caribe

Derivado de los acuerdos alcanzados en el Encuentro CLAC-WOW en Buenos Aires (marzo 2025), se aprobó establecer un Instituto de Investigación y Formación de los Trabajadores regional. Esta entidad contará con el respaldo de la Universidad de San Isidro (Argentina) y la Universidad de Periodistas de Perú, y tiene por objetivo potenciar el estudio, la capacitación y estrategias sindicales ante los nuevos retos laborales en la región. El IRT de la UPR forma parte de los miembros fundadores (tras haber suscrito en febrero de 2024 un Convenio Marco de Cooperación auspiciado por la Organización Mundial de los Trabajadores (WOW) con sede en Bruselas, Bélgica, junto a otros 11 institutos y universidades latinoamericanos).

Aunque el Dr. Matos no pudo asistir personalmente al encuentro de marzo 2025 por compromisos locales, ha participado activamente en la planificación, sosteniendo reuniones (virtuales) desde abril 2025, para coordinar la 2.^a fase del programa de formación sindical internacional (mayo–julio 2025) y el lanzamiento inicial del Instituto con su primer proyecto de investigación en agosto–septiembre 2025. Esta iniciativa posiciona al IRT como un actor central en la colaboración académica-sindical a nivel latinoamericano, abriendo oportunidades de internacionalización para el nuevo bachillerato (p. ej., intercambios virtuales y materiales educativos compartidos).

Participación en congresos y encuentros internacionales

El personal coordinador del programa ha sido invitado como ponente en foros de alto nivel. En noviembre de 2023, el Dr. Matos representó al IRT en el Congreso Sindical Latinoamericano CLAC-WOW en Buenos Aires, donde se sentaron las bases para la cooperación regional antes descrita.

En septiembre de 2024, participó como orador en el II Encuentro de Abogados y Trabajadores Latinoamericanos y Caribeños (evento presencial con juristas y sindicalistas de la región), presentando la ponencia “Juventud y seguridad ocupacional: desafíos y participación en la prevención de riesgos en Puerto Rico y el Caribe”. Esta intervención subrayó el papel de los jóvenes en la cultura de seguridad laboral, tema directamente vinculado a la nueva concentración de prevención de riesgos.

Asimismo, en noviembre de 2023 colaboró como panelista en el I Encuentro de Abogados y Trabajadores Latinoamericanos y Caribeños celebrado en el Colegio de Abogados de PR, y en una actividad académica del Recinto de Humacao sobre Historia de la clase obrera y la UPR, compartiendo perspectivas históricas del movimiento obrero puertorriqueño.

En términos cuantificables, se puede afirmar que en los últimos años el Programa de Educación Obrera ha beneficiado a cientos de participantes (estudiantes, trabajadores y líderes sindicales), ha forjado más de una decena de convenios y colaboraciones, actualizado totalmente un currículo de bachillerato único en su clase, y publicado al menos media docena de

obras o artículos de impacto. El valor estratégico institucional de estos logros es significativo: el IRT y su bachillerato RELA-PRT se consolidan como una plataforma única donde convergen educación, investigación y servicio en favor de la clase trabajadora. En un momento histórico de grandes retos laborales en Puerto Rico, contar con un programa académico de este calibre que promueve mejores condiciones de empleo, salud y seguridad laboral, y empodera a trabajadores organizados y no organizados es una aportación directa al bienestar socioeconómico del país. La Universidad de Puerto Rico, a través del Programa de Educación Obrera, reafirma así su compromiso misional de ser agente de cambio y desarrollo, cumpliendo 75 años de legado en la formación de profesionales de las relaciones laborales con la vista puesta en los próximos años de progreso y justicia en el mundo del trabajo.

IV. Filosofía Educativa

Desde una perspectiva filosófica la visión que mejor tiende a describir el contenido del campo de estudio articulado en la propuesta de transformación y revisión curricular es una pragmática. A su vez, se nutre de una filosofía pedagógica y andragógica ecléctica. Por consiguiente, se parte de consideraciones compatibles que oscilan entre: el reconstruccionismo, la pedagogía crítica, post estructuralismo y la eco pedagogía. En el currículo propuesto se promueve la incorporación de programas orientados hacia la acción.

El estudiante ha de pensar, inquirir y transformar la sociedad por medio de la educación y sus procesos y reconstruir la sociedad y satisfacer la crisis cultural espacio temporal. Por lo tanto, se vincula a la acción social enfocada en reformas sociales y laborales, la participación democrática, práctica y viable pero basada en principios científicos. A su vez, parte de la consideración y la sensibilidad a las fuerzas macro y micro ambientales y sus interacciones recíprocas y efectos integrales. Se consideran los valores en el análisis de las crisis que se enfrentan y afrontan en sociedad para y para promover el bienestar individual y social.

También, se aporta y promueve la justicia social y el pensamiento crítico para problematizar, retar y cuestionar las bases ideológicas y de poder sistémico y estructural en el que transcurren las dinámicas laborales. Se pretende crear sistemas inclusivos y equitativos que consideren la integración e interconexión, de los seres humanos y las personas que trabajan, con su ambiente y a su vez promover la sustentabilidad.

En el estudio de las Relaciones Laborales y la Prevención de Riesgos en el Trabajo se pretende cumplir con diferentes aspectos, entre los que se encuentran los siguientes: (a) evaluación crítica de la sociedad, sus retos y amenazas; (b) abordar controversias históricas, actuales y emergentes o pronosticables a futuro; (c) promover y generar compromiso en diversos sectores para alcanzar cambios transformadores y la evolución necesaria dada las nuevas realidades; (d) proponer políticas, programas y acciones viables y de impacto para individuos, grupos y sistemas sociales, que incluyen pero no se limitan a la organización. Todo lo anterior, desde una perspectiva interdisciplinaria.

Se parte de la premisa central del cambio constante del conocimiento moldeado por la realidad. Además, contempla la relación simbiótica entre aprendiz

y su contexto. Considera una visión sistémica donde las partes configuran el todo y el todo a su vez afecta a sus partes. Como ejemplo de lo anterior, se plantean dinámicas diversas en el plano de lo individual, colectivo y lo sistémico, al interior de las organizaciones. A su vez, con base en el sistema republicano de gobierno y la creación de política pública, su implantación y las determinaciones del poder judicial sobre interpretación y determinación del proceder con base en la legislación aplicable y/o las bases y fundamento constitucional correspondiente. También, consideramos las mejores normativas y prácticas en la materia a nivel nacional, regional e internacional. Se propone como fundamento de la transformación curricular promover: la ética y la equidad, el pensamiento crítico y creativo basado en evidencias científicas y de mejores prácticas aplicables a los fenómenos relacionados al campo de estudio.

Con base en el Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. UNESCO (Delors, J., 2004). La Educación encierra un tesoro (enlace disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000102622>) se plantean una serie de objetivos para el desarrollo sostenible y la ciudadanía global en la enseñanza de los Estudios Sociales. A continuación, se alude a una muestra de metas y objetivos reconocidos en la Resolución A/RES/70/1, en los que países del mundo crean las bases de lo que también se conoce como la Agenda 2030.

Las metas primordiales de esta agenda a la que a su vez contribuirá nuestro programa:

- Presentan la singularidad de instar a todos los países, ya sean ricos, pobres o de ingresos medianos, a adoptar medidas para promover la prosperidad al tiempo que protegen el planeta;
- Reconocen que las iniciativas para acabar con la pobreza deben ir de la mano de estrategias que favorezcan el crecimiento económico y aborden una serie de necesidades sociales, entre las que cabe señalar la educación, la salud, la protección social y las oportunidades de empleo y;
- Luchan contra el cambio climático y promueven la protección del medioambiente.

Entre los objetivos de la agenda para el desarrollo sostenible vinculados al currículo propuesto, se destacan los siguientes (numeración con base en lista original):

- Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo.
- Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.
- Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.
- Lograr la igualdad entre los todos los seres humanos y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
- Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.
- Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.
- Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

- Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
- Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.
- Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

V. Metodología Educativa

La formación teórico-filosófica contribuirá a que nuestros egresados culminen su Bachillerato con una formación profunda, así como una mayor comprensión del campo de estudio y de los marcos teóricos que se nutre y fundamenta el Programa de naturaleza interdisciplinaria. Por otra parte, puesto que las investigaciones no se realizan en el vacío, todo estudio está respaldado por teoría, modelos y una postura filosófica. Esto equivale a decir que el adiestramiento teórico y filosófico es esencial para los procesos de investigación.

Aquellos cursos que no se proponga cambio de codificación se debe a que con base en la definición de cambios académicos menores o institucionales no se requiere al conservarse o prevalecer los elementos esenciales de la estructura curricular, sus contenidos y enfoques (citado de la Vicepresidencia de Asuntos Académicos, 2007).

El esquema propuesto para la revisión curricular del bachillerato debe servir a los propósitos de cambio de las facultades y escuelas en el marco de sus espacios de autonomía y sus particularidades (Certificación 46, 2005-2006).

Las estrategias pedagógicas que se detallan a continuación son representativas de las metodologías incluidas en los prontuarios y sílabos de los cursos que se imparten actualmente, así como de los nuevos cursos propuestos. Estas metodologías están diseñadas para garantizar el cumplimiento de los objetivos del programa, el perfil del egresado/a y el plan de evaluación.

Entre las metodologías educativas implementadas se destacan:

- Conferencias, discusión, seminarios y laboratorios
- Simulaciones
- Videoconferencias
- Presentaciones multimedia
- Foros de discusión
- Tareas de avalúo
- Foro de avalúo
- Prueba de comprensión
- Estudio de casos
- Debates estructurados virtuales
- Encuestas y autoevaluaciones
- Discusiones en grupo

Asimismo, se incorpora el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) como herramientas de apoyo que potencian el aprendizaje autónomo y

autorregulado de los estudiantes. De acuerdo con Coll, Mauri y Onrubia (2006), las TIC permiten mejorar las estrategias de enseñanza tradicionales, promoviendo entornos de aprendizaje a distancia. Según Mason, citado en Silva y Maturana (2017), las TIC ofrecen nuevas oportunidades para una enseñanza más efectiva, adaptando prácticas comunes de la educación presencial al ámbito virtual.

Entre las actividades apoyadas por tecnologías que se incluyen están:

- *Chats académicos*: Herramientas de interacción en tiempo real que permiten el intercambio académico en salas temáticas, siempre considerando la seguridad y el propósito educativo de su uso.
- *Videoconferencias*: Recursos sincrónicos que integran audio e imagen, facilitando la interacción directa e inmediata entre participantes.
- *Redes colaborativas*: entornos que permiten compartir recursos, generar comunidad académica y trabajar en proyectos compartidos.
- *Foros virtuales*: Espacios virtuales diseñados para la discusión y el análisis en profundidad de diversos temas académicos.
- *Plataformas LMS (Learning Management System)*: tales como, MS Teams o Moodle, para centralizar contenidos, evaluaciones, comunicación y seguimiento.

Estas metodologías y herramientas buscan enriquecer la experiencia educativa, combinando técnicas tradicionales con enfoques innovadores adaptados a las necesidades contemporáneas. Las Relaciones Laborales y la Prevención de Riesgos en el Trabajo aportan al desarrollo sostenible de Puerto Rico, sus organizaciones, comunidades y habitantes, con énfasis en los trabajadores y sus familias.

VI. Marco Conceptual del Programa

A. Consideraciones Teóricas Generales Sobre el Campo de Estudio y la Transformación Propuesta

La Salud Laboral y la Seguridad se perfilan como factores determinantes y vinculados estrechamente a las Relaciones Laborales y por ende a la Prevención de Riesgos en el Trabajo. Como se ha abordado en la propuesta las políticas neoliberales han provocado trabajo precario. Las medidas regresivas implantadas cíclicamente por algunos gobiernos han atentado contra la salud de los trabajadores. No solamente, impactan adversamente la salud y seguridad individual y colectiva, sino que afecta la productividad y el desarrollo de las operaciones de las organizaciones para las que trabajan. Por consiguiente, las medidas de prevención de riesgos, que incluyen, pero no se limitan a, la mirada tradicional de accidentes y cumplimiento; sino a su vez hacia los riesgos psicosociales en el trabajo.

Existen múltiples estudios y metaanálisis que sugieren la relación fuerte y directa entre precariedad laboral y accidentes. Un estudio en Europa que contempla estos factores puede ser consultado por el lector (Pavá 2020). También, como un ejemplo de condiciones y circunstancias particulares a ser estudiadas; al aumentar los trabajadores autónomos y los trabajadores a

distancia se ha notado un aumento en: las jornadas de trabajo, horarios irregulares, intensificación y sobrecarga de trabajo lo que tiende a vincularse a mayores riesgos físicos y psicosociales con repercusiones gerenciales, sociales, económicas y legales. Lo anterior, es central a la labor de Relacionistas Laborales y de la Prevención de Riesgos en el Trabajo por su relación directa con las condiciones y términos de empleo para trabajadores en el nivel individual y en el colectivo en cualquier sector de trabajo.

Por otro lado, los delegados de prevención y comités de salud laboral han cobrado auge para atender temas tradicionales como aspectos: químicos, ergonómicos, ambientales, físicos como los no tradicionales los de corte psicosocial. El poder de influencia de los sindicatos también podría aumentar al trascender el importante aspecto de la remuneración y la estabilidad de empleo para considerar una gama más amplia de aspectos que afectan o comprometen el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores y porque no de sus familias.

De acuerdo a Santiago Collado Luis (2008) la prevención de riesgos en el trabajo desde las Ciencias Sociales y en particular desde las Relaciones Laborales guarda relación con la necesidad de estudiar e intervenir a partir de políticas y programas de impacto sobre: (a) análisis de riesgo, (b) factores de riesgo, (c) situación de riesgo, (d) exposición, (e) indicadores de riesgo y su relación con enfermedad ocupacional, efectos en la calidad de vida y bienestar y no simplemente en la incidencia de accidentes y pérdidas. Esto requiere el fortalecimiento de la legislación protectora y de técnicas de prevención. A su vez, requiere de capacitación a gerentes, líderes sindicales y a los trabajadores en general sobre las medidas a implantar para promover la salud laboral. Los Relacionistas Laborales podrán aportar en sus respectivos contextos de trabajo en las siguientes áreas vinculadas a la prevención de riesgos en el trabajo dentro de la gama de opciones vinculadas a las competencias tradicionales e innovadoras: (a) promoción, (b) asesoramiento, (c) formación, (d) información, (e) investigación, (f) vigilancia y control de la normativa, (g) recomendaciones o determinaciones de sanciones, (h) elaboración o revisión de normativa aplicable.

Según plantea Mari Belén Fernández Collado (2020):

“A grandes rasgos, podría decirse que en la industria del siglo XIX los riesgos laborales estaban más focalizados en las condiciones de higiene, que fueron mejorando con una considerable regresión de las enfermedades profesionales. También en el siglo XX, la mecanización de los procesos industriales y la incorporación de maquinaria más segura supuso una importante optimización de las condiciones de seguridad y la disminución de los accidentes de trabajo. De manera tal, que desde finales del siglo XX y principios del XXI, aun sin descuidar la higiene y la seguridad industrial, el foco de atención se centra en los riesgos ergonómicos y psicosociales, ligados al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, a las nuevas formas de

organización del trabajo y la digitalización de la producción industrial y el intercambio de bienes y servicios.”

Lo anterior, supone modificaciones en la legislación y reglamentos vigentes para considerar aspectos de inseguridad jurídica, personal, laboral provocado por la precariedad en la era digital. Algunas prácticas conllevan la incorporación de tecnologías, sistemas, y normas que impactan a los trabajadores en ocasiones adversamente. La negociación colectiva y los delegados de representación son puntuales en tales procesos e interacciones en defensa de los trabajadores y en beneficio de las organizaciones para las que laboran. Destacamos que la competitividad empresarial no está reñida con la prevención de riesgos y la salud laboral, ya que se han de reforzar recíprocamente.

Destacamos a su vez, lo planteado por Monereo, J. (2022):

“Frente al predominio de la racionalidad económica y el individualismo metodológico propio del pensamiento económico clásico, el institucionalismo económico apuesta por el papel central de las “instituciones sociales” y por el protagonismo de los “sujetos colectivos” (el sindicalismo como institución reguladora del mercado laboral), así como la “formación extralegal” de la regulación laboral.”

En esta teoría, las instituciones como sistemas sociales han de crear y aportar a la sociedad políticas y programas de acción que aplicados consistentemente y por medio de su validez, permitan estudiar y pronosticar dinámicas de interacción, conductas, controversias y condiciones y contribuir a su resolución de los conflictos mediante la negociación y una red de normas consuetudinarias, formales e informales. Reconoce el autor que la interacción y la negociación son generadoras de normas implícitas y explícitas que permiten construir el orden social en el nivel micro (empresa) y en el nivel macro (sociedad). En este sentido, puede contemplarse como una propuesta política reformista como se alude en el texto donde se reconoce que los hechos económicos son hechos sociales por lo que la economía y el desarrollo de las organizaciones y de los países, no se pueden separar de los factores o fenómenos que afectan a la sociedad en general y sus integrantes, y por consiguiente se demuestra la relación recíproca e inexorable de la organización social y la economía y las perspectivas de desarrollo y competitividad vis a vis la calidad de vida de los trabajadores.

Por otro lado, desde la perspectiva de Vejar, D.J (2014):

“Esta limitante en términos relacionales, invita a prestar atención a una brecha epistémica que parece constituir un vacío a suplir, más que con suposiciones y/o teorías relacionadas con el fenómeno producidas a partir de estudios en otras situaciones y contextos históricos, centrándonos en las investigaciones, propuestas y enfoques que integren los puntos y coordenadas desde donde se entiende la conformación de la subjetividad/objetividad en un espacio y tiempo, como lo es Latinoamérica, para ponerlos en relación con el contexto y texto específico de otras formaciones sociales”.

Por su parte, la sociología del trabajo permite el estudio y el reconocimiento de la integración dialécticamente en su sujeto/objeto de estudio y praxis investigativa, como parte de una discusión epistémica sobre un concepto ampliado de trabajo en nuestras sociedades. También, señalan los autores que es necesario el estudio de las identidades precarias desde la especificidad latinoamericana, y la formulación nociones epistémicas para la reconstrucción del imaginario del trabajo (precario y no-precario) como elemento central en la constitución de subjetividades, discursos y de las acciones políticas de la clase trabajadora y del movimiento obrero en la contemporaneidad. De las opciones creativas ante la pérdida de poder, influencia y seguridad sindical y la desregulación, flexibilización y medidas regresivas. Recogemos las expresiones de Hyman, R. (2022):

“Para que los sindicatos estén entre quienes lideren este proceso, deben ser capaces de articular una visión convincente de una alternativa. El reto, como siempre para quienes persiguen un orden socioeconómico diferente, es plantear alternativas concretas, comprensibles y atractivas. Se trata en parte de una cuestión de lenguaje, de simplificar sin trivializar; pero también de ofrecer ejemplos concretos de solidaridad económica fuera del mercado. Quienes impulsan la globalización neoliberal, la hegemonía del capital financiero, las políticas de inseguridad y austeridad y la destrucción del medio natural se apoyan en la desmoralización de sus víctimas. La resistencia puede inspirarse en la rabia, pero para traducirse en acciones constructivas requiere confianza en la capacidad de iniciar el cambio. En tiempos oscuros, construir esperanza es quizás el reto más difícil, y no solo porque las esperanzas pueden ser fácilmente defraudadas. Pero el fatalismo y la rendición no deben ser las únicas opciones. Otro mundo es posible.”

Lo anterior, plantea la necesidad de utilizar las bases científicas y el discurso de productividad, eficiencia y eficacia orientada hacia el desarrollo de las organizaciones en una herramienta para la vindicación de los trabajadores y la búsqueda de su bienestar. Plantean a su vez los autores que ante la cuarta revolución industrial se impone la necesidad de partir de la lucha en defensa de los trabajadores de los ámbitos necesarios de intervención y acción colectiva para invertir en el talento humano, el diseño de políticas y programas de empleo efectivas que propendan en una mayor equidad. Por si fuera poco, el autor nos invita reconocer el reto para los ciudadanos, las empresas y los gobiernos de potenciar y aprovechar de manera inclusiva todas las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías en términos de bienestar y prosperidad. La incorporación de los robots, la inteligencia artificial y el *big data* plantean la necesidad contundente de lo que llamó un rediseño profundo de las políticas de empleo, la educación y todas las medidas que garanticen la igualdad de oportunidades y la inclusión social y se potencien las oportunidades para el desarrollo de sujeto, sociedad, empleador y país en la nueva era digital.

VII. En Torno a la Viabilidad de la Propuesta de Revisión y Transformación

A. Vinculación con Planes Académicos y Profesionales de Estudiantes Actuales y Potenciales

Estudiantes subgraduados que pueden beneficiarse de nuestro programa académico subgraduado y de sus concentraciones menores conforme a sus planes académicos y profesionales a mediano y largo plazo. Además, sugiere la creación de vínculos nuevos o reforzados para promover sinergias entre los siguientes programas de estudio: Derecho, Psicología Industrial, Administración de Empresas, Administración Pública, Planificación, Higiene Industrial, entre otros.

B. Necesidad de la Transformación, Actualización y Fortalecimiento de la Oferta

Programa que se gesta desde hace 6 años por la facultad del IRT, aprobado unánimemente. No es un nuevo bachillerato es una revisión y transformación del existente donde prevalece el estudio de las Relaciones Laborales y se incorpora con mayor presencia y para que percole en sus cursos la prevención de riesgos en el trabajo y en el título del grado y la nueva modalidad a distancia.

C. Diferenciación

Mirada desde las Relaciones Laborales la Prevención de Riesgos en el Trabajo como campo de estudio interdisciplinario y desde las Ciencias Sociales. Tradicionalmente el componente de vinculado a gestión de riesgos y/o prevención de riesgos se ha abordado desde las Ciencias Naturales (como, por ejemplo: higiene industrial, educación en salud y por parte de concentraciones clásicas de las ciencias exactas). En cuanto a las relaciones laborales los programas donde se menciona como parte del título ocurre desde la óptica gerencial y en la mayoría de los casos de programas de RR. HH. se limita la oferta a uno o pocos cursos en Relaciones Laborales (limitante ya que las Relaciones Laborales son más que un curso es un campo interdisciplinario).

D. Política Institucional para la Transformación e Internacionalización y Programas a Distancia

Desde la aprobación de la Certificación Núm. 73 (2006-2007) de la antigua Junta de Síndicos establece las bases de la política institucional para la educación a distancia en la Universidad de Puerto Rico (UPR). Este documento define la educación a distancia como una modalidad educativa en la cual el proceso de enseñanza y aprendizaje ocurre en lugares distintos, y la interacción entre educadores y estudiantes se viabiliza a través de tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

El propósito de esta política era proporcionar un marco normativo que permitiera la implementación y regulación de programas y cursos a distancia, asegurando su calidad y accesibilidad para todos los estudiantes de la UPR. Además, subrayaba la importancia de la tecnología como un medio para expandir el alcance educativo, fomentar la innovación pedagógica y promover la inclusión en la educación superior.

Uno de los elementos clave de esta certificación era el marco regulatorio que establece para los programas a distancia. La política detalla directrices específicas para el diseño, desarrollo, implementación y evaluación de cursos y programas. Esto pretendía asegurar que la educación a distancia cumpla con los mismos estándares de calidad que los programas presenciales, garantizando que los estudiantes obtuvieran una experiencia académica rigurosa y efectiva.

En cuanto al personal docente, la certificación subrayaba la importancia de la capacitación continua en el uso de herramientas tecnológicas y estrategias pedagógicas. La disponibilidad de soporte técnico y académico para estudiantes y profesores es una prioridad dentro del marco de la política.

La accesibilidad y la equidad eran pilares fundamentales de esta certificación. La política buscaba garantizar que los programas a distancia estuvieran disponibles para estudiantes que enfrentan limitaciones geográficas, laborales o personales, promoviendo así la inclusión y la eliminación de barreras para el aprendizaje.

Por otro lado, se enfatizaba en la innovación pedagógica al fomentar el uso de métodos y estrategias innovadoras basadas en tecnologías modernas. Esto incluía herramientas que mejoren la interacción entre estudiantes, profesores y contenidos, permitiendo una experiencia de aprendizaje dinámica y adaptativa. La política también contemplaba la implementación de mecanismos de evaluación continua para garantizar la efectividad y relevancia de los programas ofrecidos, alineándolos con las metas institucionales. Esto a su vez, se reconoce y atiende en la Reglamentación para la creación de programas académicos de la UPR (CJG Núm. 67, 2024-2025). En cuanto a los prontuarios de cursos a distancia estos se regirán por la certificación vigente para la creación y modificación de cursos la CJG Núm. 125, 2023-2024.

Por otro lado, la *Certificación Núm. 91 del Año Académico 2024-2025 aprobó la Nueva Política de Educación a Distancia del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico y deroga y sustituye las siguientes certificaciones del Senado Académico UPR RP: Núm. 125, Año Académico 2014-2015 - Política de Educación a Distancia, Recinto de Río Piedras, UPR y la Núm. 49, Año Académico 2015-2016 - Normas y Guías para la Implantación de la Política de Educación a Distancia en el Recinto de Río Piedras*. En esta se establece la política oficial del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico (UPR) sobre la educación a distancia.

A continuación, destacamos aspectos puntuales de la referida certificación y que será observada y aplicada cabalmente:

1. La Educación a distancia (EaD) respalda el Plan estratégico del Recinto de Río Piedras en los siguientes aspectos:
 - Ampliar y diversificar la oferta académica, adaptándola a las necesidades del siglo XXI.
 - Proveer desarrollo profesional al personal docente en destrezas instruccionales y digitales.
 - Reducir las brechas en competencias digitales en el entorno laboral.
 - Facilitar experiencias académicas sin limitaciones geográficas, sociales, económicas o físicas.
 - Expandir el acceso a contenidos digitales de vanguardia y fomentar redes académicas e investigativas a nivel local e internacional.
 - Implantar estrategias educativas creativas y de alto impacto.
2. Establece las guías para garantizar una oferta académica de calidad en esta modalidad, y su equivalencia con la educación presencial. Su propósito es promover el acceso a la educación superior para diversas poblaciones mediante el uso apropiado y ético de la tecnología, acompañado de una infraestructura confiable y accesible, desarrollo profesional y apoyo continuo al personal docente, administrativo y al estudiantado de la institución.
3. Está alineada a la misión, visión y a los objetivos estratégicos institucionales.
4. Aporta al cumplimiento con estándares de acreditación y normativas nacionales e internacionales.
5. Sus objetivos son:
 - Crear la estructura y condiciones organizacionales.
 - Expandir la educación a distancia.
 - Garantizar la calidad de la educación a distancia.
 - Ampliar el acceso a la educación superior.
 - Optimizar la progresión académica y el desarrollo profesional.
 - Fomentar la colaboración interinstitucional y el crecimiento sostenible.
 - Desarrollar y fortalecer la capacitación y la investigación en educación a distancia.

El IRT habrá de cumplir con todas sus disposiciones según sea enmendada o aprobada por el Senado Académico. La educación a distancia respalda el plan estratégico del Recinto de Río Piedras, en los siguientes aspectos:

- Ampliar y diversificar la oferta académica, adaptándola a las necesidades del siglo XXI.
- Proveer desarrollo profesional al personal docente en destrezas instruccionales y digitales.
- Reducir las brechas en competencias digitales en el entorno laboral.
- Facilitar experiencias académicas sin limitaciones geográficas, sociales, económicas o físicas.

- Expandir el acceso a contenidos digitales de vanguardia y fomentar redes académicas e investigativas a nivel local e internacional.
- Implantar estrategias educativas creativas y de alto impacto.

Como se menciona en el texto de referencia, esta política propuesta a su vez aporta al logro de los Planes Estratégicos del Recinto de Río Piedras, y respalda los siguientes aspectos clave:

- Transformación educativa y operacional: Integración de plataformas digitales y metodologías innovadoras para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. (2.1)
- Expansión de la oferta académica: Desarrollo de programas académicos a distancia para responder a la demanda de una educación más flexible y accesible. (2.3)
- Internacionalización y colaboración académica: Implementación de clases con universidades nacionales e internacionales. (1.3, 1.6)
- Acceso equitativo y desarrollo de competencias digitales: Fortalecimiento de la formación docente y estudiantil en el uso de tecnologías educativas. (5.2)
- Optimización de la infraestructura tecnológica: Ampliación y modernización de los espacios virtuales y herramientas digitales para la educación a distancia. (2.1)
- Monitoreo y aseguramiento de la calidad: Implementación de procesos de evaluación y aseguramiento de la calidad en programas a distancia. (2.8)
Nota. Un buen ejemplo sería considerar y cumplir con lo siguiente: Las actividades académicas que conlleven calificación (exámenes, pruebas cortas y otras) que se ofrezcan de forma remota o fuera de las instalaciones del Recinto de Río Piedras, estarán sujetas a monitoreo o *proctoring*, mediante supervisión o grabación, según lo dispuesto en el Artículo XII de esta Política. El profesor o la profesora deberá incluir estas normativas en el sílabo o plan del curso y explicarlas en la primera sesión con el estudiantado, asegurándose de que todos comprendan las disposiciones sobre autenticación y privacidad.
- Fortalecimiento de servicios de apoyo a distancia: Expansión de bibliotecas virtuales, tutorías en línea y asistencia académica digital. (2.3)

Con relación al desarrollo e implementación de programas académicos a distancia se destaca que nuestro programa es uno preexistente creado en 1973 e implantado en 1974. Este a su vez, ha sido revisado en el año 2000 pero implantado en 2003 y revisado en 2007 y 2008 (cambios menores). Por lo tanto, estamos presentando una revisión y transformación académica. La presente revisión y transformación curricular y cambio de modalidad se inició hace poco más de seis años. Destacamos que nuestro programa fue uno de los incluidos en el seriado que fue derogado para la declaración de moratoria. Las acciones transformadoras de nuestro programa anteceden dicha determinación de la Presidencia de la UPR a inicios del semestre en curso (segundo semestre del año académico 2024-2025). Tampoco, se pretende en el IRT mantener dos modalidades sino persuadir a los estudiantes admitidos a solicitar cambio de currículo y modalidad. Sin embargo, de no todos aceptar el cambio hemos de cumplir con la obligación contractual con dichos estudiantes y con los estudiantes admitidos a RELA-PRT. Nuestra meta y aspiración

expresada en esta propuesta es que el programa se ofrezca solamente en la modalidad a distancia.

Además, aunque ya se ha iniciado se proveerá y garantizará el cumplimiento cabal con un programa continuo de desarrollo profesional para el personal docente y no docente vinculado a programas de educación a distancia, a través del Centro de Excelencia Académica.

A su vez el IRT habrá de cumplir con todas las normas de nueva creación que sean aplicables al Sistema UPR y al Recinto de Río Piedras, como, por ejemplo, las siguientes (entre otras):

- En los cursos a distancia, el uso de cámaras a través de sistemas de monitoreo o *proctoring* para supervisar o grabar a estudiantes durante actividades o técnicas asociadas a la evaluación del aprendizaje estarán sujetos al protocolo para la grabación de clases por parte del docente y al del uso del servicio de custodia de exámenes (*proctoring*) (Artículo XII de esta Política).
- Los cursos a distancia estarán disponibles inicialmente para estudiantes de la Universidad de Puerto Rico en el Recinto de Río Piedras. Si hay cupo disponible, podrán matricularse también estudiantes de otras unidades del sistema de la Universidad de Puerto Rico (UPR), así como de otras universidades en Puerto Rico, Estados Unidos, y estudiantes internacionales, en cumplimiento con la normativa universitaria vigente.
- Estudiantes de diferentes recintos podrían matricularse en cursos a distancia ofrecidos en el Recinto de Río Piedras, siempre y cuando cuenten con la aprobación de su recinto de origen, según la guía establecida por la VPAAI.

E. Planes Estratégicos y de Educación a Distancia Comunicados en las Vistas de Transición del Gobierno (diciembre de 2024)

Aspectos puntuales abordados entre deponentes y comité de transición relacionados con la modalidad de nuestra propuesta y sus beneficios para el recinto y el sistema:

- La UPR cuenta con programas académicos únicos.
- Capacidad de sostener once recintos para atender menos estudiantes (presenciales) vs. reestructuración en cinco o seis recintos.
- Opción de especializar los recintos, como por ejemplo Mayagüez, y Ciencias Médicas.
- Internacionalización como factor clave de los rankings de instituciones universitarias.
- Tasas de graduación y retención entre las más altas en Puerto Rico. Se reconoce que a los estudiantes demoran más en graduarse al tener varios empleos. Esto a su vez, está asociado con cursos presenciales o en horarios tradicionales.
- Mayor interés por carreras de empresas y ciencias naturales.
- Flexibilización de criterios de admisión tradicionales ante la caída en la demanda de estudiantes por programas de la UPR.

- Oferta para adultos mayores, se aludió a oferta a distancia y vías de entrada. Permite cumplir con sus responsabilidades sin tener que asistir a la universidad. Adultos mayores que puedan optar por un segundo grado (insertarse o regresar a la universidad).
- Creatividad en oferta orientada a grados o no a grados sino a competencias. Referencia recomendada: <https://hbr.org/2018/11/rethinking-retraining>
- Se cuestiono lo limitada de la oferta a distancia. (23 certificaciones, grados asociados y dos bachilleratos). La UPR está trabajando para que sea una oferta más amplia. En el RCN existen 17 programas en transformación a la modalidad en línea. Se ha solicitado a los recintos ampliar la oferta. Mayormente la oferta a distancia con créditos existente es a nivel graduado o postgraduado. No se pudo precisar cuántos programas existirán y a que fecha. Cada recinto ha de tomar las iniciativas.
- Rendimiento de la inversión sobre programas a distancia: Se aludió a que han sido exitosos como, por ejemplo: Project Management, Maestría en Derecho y Maestría en Administración de Empresas. Se solicito sobre programas de bachillerato y maestría como interés orientado para aumentar estudiantes y la internacionalización.
- Necesidad de generar mecanismos para aumentar ingresos.
- Exhortación a que se recluten estudiantes latinos (1:3 de los que se gradúan en EE. UU. son latinos). Necesidad de esfuerzos concertados hacia ese segmento del mercado. Puede ser orientado a grados o adquisición de destrezas para poder insertarse o reinsertarse al mundo laboral.
- En P.R. y EE. UU. Tendencia al aumento de edad para recibir beneficios para adultos mayores, más allá de la edad típica y su relación con la necesidad y conveniencia de reinsertarse a la universidad.
- Búsqueda de la viabilidad de cada recinto.
- Traer/Reclutar estudiantes de los Estados Unidos a Puerto Rico. “El tipo de estudiante que hay que buscar”. Se aludió a visitas a Florida, Republica Dominicana.
- Se cuestionó si la UPR cuenta con un estudio sobre su mercado de estudiantes. Se indico que no se cuenta con uno y que tiene impacto presupuestario.

Nuestra propuesta de revisión y transformación curricular aporta y considera conocimientos, modelos y técnicas afines a ambos campos de estudio y disciplinas.

F. Desde la Perspectiva Normativa la Propuesta Cumple con los Requerimientos y Lineamientos Institucionales

La oferta aporta al acceso a estudiantes activos en el Sistema, fuera del Sistema en y fuera de Puerto Rico. La demanda por un programa único e innovador y a distancia plantea ventajas competitivas significativas.

G. Compromiso de la Exdecana Varela sobre Conversión a Oferta a Distancia de Nuestro Bachillerato.

Sería el primer Bachillerato en el Recinto de Río Piedras y de los pioneros a nivel de Sistema. Aportará a que estudiantes dentro y fuera de Puerto Rico se puedan capacitar en estos campos de estudio que en ocasiones son ofertas congruentes pero independientes. A su vez, Podemos llegar a trabajadores que laboran a jornada completa y que no cuentan con un bachillerato. También, puede promover la reinserción de personas que trabajan que busquen actualizar sus conocimientos y destrezas. La oferta de transformación y renovación aporta como acción transformadora al logro de los planes estratégicos del Sistema UPR y del Recinto de Río Piedras. Además, apoya las estrategias de un programa que ha perdido por razones múltiples endógenas y exógenas cantidad de estudiantes matriculados.

H. Datos Estadísticos sobre Incidencia de Riesgos y Enfermedades Ocupacionales

Postpandemia: El COVID-19 incrementó los problemas de salud mental en la región de las Américas; los trastornos depresivos y de ansiedad aumentaron 35% y 32%, respectivamente. Se destaca el acceso limitado: Más del 80% de personas con enfermedades mentales graves no recibe tratamiento. En cuanto a costes económicos: La depresión y ansiedad cuestan \$1 billón anual a la economía global; se proyectan pérdidas de \$6 billones para 2030. Con relación a las tasas de suicidio: Casi 100,000 personas mueren anualmente en las Américas por suicidio, con una tasa creciente del 17% entre 2000 y 2019.

Se requieren de estrategias de Prevención e Intervención, como por ejemplo un modelo integral basado en tres niveles de prevención: (a) Primaria: Evitar la aparición de trastornos mediante intervenciones en el diseño del trabajo y educación preventiva; (b) Secundaria: Detección temprana y apoyo clínico a trabajadores con problemas de salud mental; (c) Terciaria: Rehabilitación y reincorporación laboral adaptada para quienes ya padecen un trastorno. La mayor parte de la “prevención” que se realiza en las organizaciones en Puerto Rico, tiende a ser de carácter remedial y no primaria ni secundaria.

I. Sus Efectos en la Clase Trabajadora y en el Movimiento Obrero

El programa aportará a un mayor atractivo de pertenecer a sindicatos ya que los logros de la representación y de la negociación colectiva son potenciados al incorporar consideraciones que usualmente no son requeridas por leyes. Ampliará el poder de sus representantes y delegados y la generación

de cláusulas y comités para atender aspectos múltiples vinculados a la salud laboral.

J. Mercado de Empleo y Cambios Demográficos

La demanda por el programa se establece y fundamenta por medio de revisión de estadísticas del mercado de empleo, jurisprudencia laboral y obrero patronal, pronunciamientos de organismos internacionales y profesionales y es cónsono con la política pública y las bases constitucionales en torno a salud y seguridad en el trabajo. Además, se sustenta en investigaciones nacionales e internacionales y planteamientos de expertos en la materia y en el campo de estudio sobre la vinculación y necesidad de fortalecer la prevención de riesgos en el trabajo tanto desde la perspectiva individual como colectiva, privada y pública.

K. Título de Estadística: *Puerto Rico Economic Analysis Report (2023-2024) Labor Force, Employment and Unemployment*

- **Empleo Propio (Self-Employment)**

El trabajo por cuenta propia, sin ajuste estacional, alcanzó los 197.000 trabajadores en el año fiscal 2024, lo que representa un incremento de 6.000 personas, o un 3,1%, en comparación con el año fiscal 2023, que registró 191.000 trabajadores autónomos. Esta tendencia de crecimiento se observa claramente en una perspectiva más amplia. Desde el año fiscal 2014 hasta el año fiscal 2024, el número de trabajadores independientes ha aumentado en 48.000 personas, lo que supone un significativo incremento del 32,2%. Aún más relevante es el crecimiento experimentado desde el año fiscal 2019, previo a la pandemia de COVID-19, hasta el año fiscal 2024, donde el trabajo por cuenta propia se ha incrementado en 25.000 personas, representando un aumento del 14,5%. Un dato destacable es que, en el año fiscal 2024, el trabajo por cuenta propia ha alcanzado su nivel más alto en toda la serie histórica, con 197.000 personas dedicándose a actividades independientes.

- **Tasa de Empleo (Employment)**

El número de personas empleadas ajustado por estacionalidad, incluyendo trabajadores por cuenta propia y empleados agrícolas, alcanzó un total de 1.139.000 en el año fiscal 2024, lo que representa un incremento de 26.000 personas, o un 2,3%, en comparación con el año fiscal 2023, que contaba con 1.113.000 empleados. Esta tendencia de crecimiento es significativa si se analiza a largo plazo: desde el año fiscal 2014 hasta el año fiscal 2024, el empleo aumentó en 152.000 personas, lo que equivale a un incremento del 15,4%. Particularmente relevante es el crecimiento desde el año fiscal 2019, previo a la pandemia de COVID-19, hasta el año fiscal 2024, donde el empleo total se elevó en 144.000 personas, representando un aumento del 14,5%. Un dato destacable es que la cifra de empleo para el año fiscal 2024 fue la más alta de los últimos 14 años,

superando el máximo anterior de 1.144.000 personas empleadas registrado en el año fiscal 2009.

- **Fuerza Laboral (Labor Force)**

En el año fiscal 2024, la población activa se estimó en 1.209.000 personas, lo que representa un aumento de 25.000 personas, o un 2,1%, en comparación con el año fiscal 2023, que contaba con 1.184.000 trabajadores. Esta evolución muestra un crecimiento constante en la fuerza laboral durante los últimos años. Si se analiza una perspectiva de más largo plazo, entre los años fiscales 2014 y 2024, la población activa creció en 56.000 personas, lo que equivale a un incremento del 4,9%.

Aún más significativo es el crecimiento experimentado desde el año fiscal 2019, previo a la pandemia de COVID-19, hasta el año fiscal 2024, periodo durante el cual la población activa aumentó en 122.000 personas, representando un notable incremento del 11,2%. El aumento de la tasa de empleo propio en Puerto Rico se debe a varios factores económicos y sociales que han impulsado el emprendimiento y el trabajo independiente.

La crisis económica, combinada con la transformación digital y los cambios en el mercado laboral, ha motivado a muchos puertorriqueños a crear sus propios negocios o trabajar como *freelancers*.

- **Tasa de vacantes (Vacancy Rate)**

En 2022, la Tasa de Vacantes, definida como el porcentaje de vacantes respecto al empleo total, se situó en 9.1%, lo que representa una disminución de 0.9 puntos porcentuales en comparación con 2021 (10.0%) y un aumento de 4.8 puntos porcentuales desde 2019, antes de la pandemia de COVID-19 (4.3%). Del total de empleadores encuestados, el 29.5% reportó tener vacantes, y de estos, el 84.9% experimentó dificultades para cubrirlas. La industria de Servicios Públicos registró la tasa de vacantes más alta con un 34.7%, seguida por Alojamiento y Servicios de Alimentación con un 23.0%. Entre los establecimientos con vacantes para nuevas posiciones, las industrias de Artes, Entretenimiento y Recreación (39.9%) y Construcción (35.2%) presentaron los porcentajes más elevados. En comparación con el año anterior, las industrias con mayores porcentajes de vacantes para nuevas posiciones fueron Servicios Públicos (35.4%) y Agricultura y Minería (19.6%). Las industrias de Agricultura y Minería, junto con la de Gestión de Empresas, registraron el 100% de establecimientos con vacantes de difícil ocupación. En cuanto a ocupaciones específicas, Cocineros de Comida Rápida (4.4%) y Trabajadores de Comida Rápida y Mostrador (4.4%) reflejaron los porcentajes más altos de vacantes de difícil cobertura.

Employment by Industry

- **Educación y Salud (Education & Health)**

En el año fiscal 2024, el super sector de Educación y Servicios de Salud alcanzó su máximo histórico de empleo, registrando 125,600 puestos de trabajo, impulsado principalmente por el crecimiento en la

industria de Servicios de Salud. El incremento de 3,100 empleos se distribuyó entre los subsectores de Servicios Educativos, que sumó 1,300 nuevas plazas, y Atención de Salud y Asistencia Social, que creció en 1,800 empleos. Dentro del sector de Atención de Salud, los Servicios de Atención Médica Ambulatoria experimentaron un aumento de 1,300 empleos, mientras que los Hospitales registraron una disminución de 200 puestos. Por su parte, los Servicios Individuales y Familiares crecieron modestamente en 100 empleos, completando un panorama de expansión general en el sector.

- **Diversión y Hospitalidad (Leisure & Hospitality)**

En el año fiscal 2024, el super sector de Ocio y Hospitalidad alcanzó su máximo histórico de empleo, registrando 97,000 puestos de trabajo. El crecimiento de 7,000 empleos se concentró principalmente en el subsector de Servicios de Alojamiento y Alimentación, que sumó 6,100 nuevas plazas. Dentro de este subsector, la industria de Alojamiento experimentó un incremento de 700 empleos, mientras que Servicios de Alimentación y Establecimientos de Bebidas mostró un crecimiento aún más notable, con 5,500 empleos adicionales. Este avance significativo refleja la recuperación y expansión del sector de servicios turísticos y de entretenimiento.

- **Gobierno (Government)**

El sector gubernamental, que había experimentado un declive constante desde el año fiscal 2010, mostró un punto de inflexión en el año fiscal 2023 con un incremento de 2,700 empleos. Esta tendencia positiva continuó en el año fiscal 2024, con un crecimiento adicional de 3,500 puestos de trabajo. Al desglosar este crecimiento por niveles de gobierno, se observaron dinámicas diferenciadas: el subsector del Gobierno Federal sumó 800 empleos, mientras que el Gobierno Estatal perdió 100 puestos. En contraste, el Gobierno Local fue el más destacado, registrando un significativo aumento de 2,800 empleos, lo que contribuyó de manera importante al crecimiento general del sector gubernamental. Aunque el gobierno estatal refleja una disminución mayor del total de empleos en el gobierno a diferencia de gobiernos locales; se destaca que existen puestos en el gobierno cuyo requisito mínimo de entrada es un Bachillerato en Relaciones Laborales.

Por otro lado, en el sector privado se observó un aumento de 14,000 puestos de trabajo en el Año Fiscal 2024, alcanzando un total de 752,000 puestos, el nivel de empleo mayor en el total de las series de datos históricos. Con relación a los grupos ocupacionales donde se insertan nuestros egresados y futuros egresados corresponde al primer grupo ocupación el de gerencia y un salario anual entre \$74,720 y \$88,990. Por otro lado, en cuanto al porcentaje de personas empleadas por nivel educativo el correspondiente a grado de bachillerato es de 19.5% colocándose en tercer lugar. En primer lugar, personas con

diploma de escuela superior o su equivalente (42.89) y personas sin preparación académica formal (26.22%).

Como dato interesante y pertinente indirectamente entre las diez ocupaciones con mayor cantidad de puestos por preparación graduada se encuentran los abogados y las abogadas para 3,250. La mayoría de las escuelas o Facultades de Derecho solamente cuentan con uno a tres cursos electivos vinculados al Derecho del Trabajo y que a su vez guarda relación con el campo de las Relaciones Laborales y áreas afines. Un dato curioso es que el salario por hora promedio con base en nivel educativo es mayor para personas que trabajan con bachillerato (\$26.15) que con maestría (\$23.33).

Con relación a las diez ocupaciones que más pagan y que típicamente requieren grado asociado o estudios postsecundarios se encuentra el renglón de ocupaciones de supervisores de primera línea o respondedores, y trabajadores dedicados a la prevención (\$22.15). Aunque contamos con egresados que ocupan puestos, tales como: Árbitros, Investigadores, Especialistas en Relaciones Laborales, Mediadores, Líderes Sindicales, Adiestradores, Especialistas en Recursos Humanos en Relaciones Industriales, Oficiales Investigadores y/u Oficiales de Cumplimiento, podríamos ubicar a algunos de estas ocupaciones en la posición número 12 de las 25 ocupaciones que más pagan en Puerto Rico (*First-Line Supervisors of Office Administrative Support Workers* - \$21.23). En cuanto al componente de Prevención de Riesgos en el Trabajo tradicionalmente abordado desde las Ciencias Naturales y en este esfuerzo inter y transdisciplinario abordado en nuestro currículo desde la mirada de las Ciencias Sociales se vincula a la categoría de Especialistas en Salud y Seguridad Ocupacional (\$17.54). En el sector de Manufactura la categoría potencialmente asociada de Gerentes Administrativos de Servicios (\$35.15). Por la vinculación con la salud y seguridad, la gerencia del talento humano y el derecho del trabajo, puestos o áreas de cumplimiento, los egresados del programa se insertan en puesto de especialistas o de apoyo en tales funciones en puestos que no necesariamente son titulados como Relacionista Laboral.

De cara al 2032 se espera que una mayor cantidad de trabajadores sean autónomos (cambio neto positivo igual a 28,792 puestos lo que ubica el dato al tope de la lista de proyección de cambio neto por sectores mayores en la industria). Esto sugiere la necesidad de estudiar sus condiciones de empleo y sus derechos y los de sus empleados o contratistas independientes. Por otro lado, se espera un aumento en la categoría de ocupaciones de apoyo al cuidado de la salud, el cual se vincula a la prevención de riesgos al trabajo, entre otros (3,447). Este dato como porcentaje de cambio se ubica al tope de la lista

al reflejar un cambio porcentual de 18.37, el mayor de la lista por grupos ocupacionales mayores.

En cuanto a las vacantes anuales por grupo ocupacional según proyectadas existen varias categorías vinculadas al programa que incluye la prevención de riesgos en el trabajo, a saber: *Office and Administrative Support Occupations (18,607)*, *Healthcare Practitioners and Technical Occupations (4,333)*, *Health Care Support Occupations (3,336)*, *Life, Physical, and Social Science Occupations (859)* y *Legal Occupations (455)*. Esto es un indicador de potencial de oferta en áreas afines por la vinculación de las Relaciones Laborales y la Prevención de Riesgos en el Trabajo como bachillerato interdisciplinario que aborda aspectos: gerenciales, psicológicos, legales, obrero/patronales, históricos, estadísticos e investigativos, y de prevención de riesgos a la salud y seguridad. En la categoría de nuevos puestos de trabajo que requieren un grado de bachillerato destacamos la de analistas gerenciales con una proyección de (895 puestos de trabajo).

L. Datos Relacionados a Aspectos Demográficos y Trabajadores Sindicados

La Oficina del Procurador de las Personas de Edad Avanzada (OPPEA) genera un Perfil Demográfico de la Población de Edad Avanzada de Puerto Rico el cual se contrasta con indicadores poblacionales mundiales. Al considerarse las características sociodemográficas de la población puertorriqueña de edad avanzada y compararlas con el contexto global, centrándose en personas de 60 años o más dichas características sociodemográficas particulares que afectan las dinámicas de trabajo y las necesidades de servicios provistos por Relacionistas Laborales y de la Prevención de Riesgos en el Trabajo. Esto sin contar adolescentes que cuentan con dos y tres trabajos a jornada parcial mientras estudian y la proporción de mujeres trabajadoras jefas de familia que a su vez están insertadas en el mercado de empleo.

En Puerto Rico, el 27.6% de la población se ubica en el renglón de 60 años o más, posicionando al país en un contexto prominente de envejecimiento en la región. Esta proporción de adultos mayores que no han podido muchos jubilarse o retirarse por lo que continúan laborando, incide en la necesidad de vigilancia sobre factores de riesgos y por consiguiente tiende a aumentar la demanda de servicios de cumplimiento y prevención de la legislación protectora del trabajo y los procesos de asesoría y/u orientados hacia la resolución de conflictos adaptados a sus derechos y necesidades. Esto a su vez, se reflejará en el tipo de cláusulas de convenios colectivos a ser pactados ante los cambios poblacionales proyectados.

Con relación a la expectativa de vida es más alta para las mujeres, quienes constituyen una gran parte de la población de edad avanzada y de la fuerza trabajadora en Puerto Rico. Por otro lado, se observa que una

proporción significativa de esta población reside en áreas rurales, donde el acceso a servicios de salud y legales pueden estar limitado, al compararlos con las ciudades y con el área metropolitana del archipiélago.

En cuanto a la participación en gremios y sindicatos de trabajadores o afiliación; estos provienen de diversos sectores, con énfasis en las corporaciones públicas. Sin embargo, el sector privado y de personas auto empleadas y sus propios patronos que a su vez contrata se perfila como sectores importantes a impactar. Al examinar el perfil del segmento de la población afiliados a gremios de trabajadores, se observa que se compone por adultos jóvenes y personas de mediana edad, predominantemente en sectores como manufactura y servicios. Este sector podría interesarse a su vez, por realizar estudios a distancia en Relaciones Laborales. Lo anterior, al considerar en parte el nivel de participación sindical en dicho sector o industria.

M. Empleabilidad y Demanda Potencial por el Programa Único de Nivel Subgraduado

Contribuye a potenciar el carácter profesional de la oferta y por consiguiente ampliando las competencias de los Relacionistas Laborales aumentando así sus opciones de empleabilidad y retribución. La demanda por el programa se establece y fundamenta por medio de revisión de estadísticas del mercado de empleo, jurisprudencia laboral y obrero patronal, pronunciamientos de organismos internacionales y profesionales y es cónsono con la política pública y las bases constitucionales en torno a salud y seguridad en el trabajo. Además, se sustenta en investigaciones nacionales e internacionales y planteamientos de expertos en la materia y en el campo de estudio sobre la vinculación y necesidad de fortalecer la prevención de riesgos en el trabajo tanto desde la perspectiva individual como colectiva, privada y pública.

N. Aportación al Desarrollo Económico y Social de Puerto Rico y una Mayor Competitividad

La oferta transformada del IRT aporta a la sostenibilidad de las organizaciones y a contribuir al bienestar y a la Calidad de Vida de las Personas en Sociedad. Promueve la salud y seguridad, la justicia social, la movilidad y reduce la exposición a factores de riesgo en beneficio de las personas que trabajan y sus familias y la Sociedad en general. Las Relaciones Laborales y la Prevención de Riesgos en el Trabajo aporta a la sostenibilidad Ambiental, psicosocial y económica. Se enfoca en principios y técnicas proactivas más que punitivas y remediales y en la gestión de las organizaciones y sus recursos incluyendo el talento humano de forma responsable.

Permite la adaptación a los cambios en la disciplina en beneficio de sus actores y a su vez en un Puerto Rico más competitivo y a su vez más saludable y seguro.

O. Vinculación al Ordenamiento Jurídico y Constitucional de Puerto Rico

La Carta de Derechos de la Constitución de 1952 posee importantes reivindicaciones para la clase trabajadora en lo que al presente son las secciones 16, 17 y 18 de dicha Carta Magna. Veamos:

Artículo II, Sección 16:

“Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, **a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo**, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.” (Énfasis suplido)

Artículo II, Sección 17:

“Los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán el **derecho a organizarse y a negociar colectivamente** con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección **para promover su bienestar.**”

Artículo II, Sección 18:

“A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funciones como empresas o negocios privados tendrán, en sus relaciones directas con sus propios patronos, el **derecho a la huelga, a establecer piquetes y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales.**

Nada del contenido en esta sección menoscabará la facultad de la Asamblea Legislativa de aprobar leyes para casos de grave emergencia cuando estén claramente en **peligro la salud, o la seguridad pública**, o los servicios públicos esenciales.”

A pesar de que sobre los derechos a la negociación colectiva y al desarrollo de acciones concertadas del Artículo II, Secciones 17 y 18 es amplia la discusión en torno al alcance de su ejercicio en las determinaciones tomadas por nuestro más alto foro; sobre la importancia que reviste para la clase trabajadora los derechos individuales reconocidos en el Artículo II, Sección 16, específicamente sobre el derecho a la **protección del empleados contra riesgos a su salud o integridad personal**, son relativamente escasas las expresiones de nuestro más alto Tribunal donde se interprete el contenido y alcance de este derecho.

P. Pronunciamientos y Políticas Nacionales e Internacionales sobre Derechos Humanos Laborales y la Prevención de Riesgos en el Trabajo

Aporta a la generación de Política Pública y Empresarial para la Prevención de Riesgos en el Trabajo desde las Relaciones Laborales.

Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Mediante sus normas, propuestas y normas internacionales promueve la justicia social, los derechos humanos laborales reconocidos internacionalmente. Como parte de su misión se aspira al logro del propósito central sobre justicia social es esencial para la paz universal y permanente. Se dedica a reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 miembros de estados para establecer normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres. Para fines de Puerto Rico sus normas son un referente no obligatorio, pero altamente recomendable para moldear la política pública y la política y los programas discrecionales de empleadores y ampliar las disposiciones de contratos colectivos de trabajo.

Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la participación laboral en el ingreso mundial ha disminuido y se ha estancado en un 52% desde la pandemia del COVID-19. La directora general de la OIT, Celeste Drake, reconoce que, aunque los trabajadores contribuyen al crecimiento económico global, reciben una proporción menor de los beneficios. La OIT advierte que si la participación laboral se hubiera mantenido en los niveles de hace dos décadas (54%), el ingreso laboral actual sería 2.4 billones de dólares mayor. Aunque el COVID-19 es un factor clave, la OIT también señala que los beneficios al no ser compartiendo equitativamente. Sin políticas adecuadas, los avances en inteligencia artificial podrían profundizar aún más la desigualdad, amenazando los logros alcanzados. Además, se destaca la preocupación por el aumento de la proporción de jóvenes que no estudian, ni trabajan, ni reciben formación, lo que representa un desafío para el desarrollo económico y social a nivel mundial.

La Organización Mundial de la Salud (WHO)

La Organización Mundial de la Salud (WHO) se ha enfocado en años recientes en brindar mayor relevancia a los contenidos de iniciativas y propuestas para las acciones, basados en la evidencia.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo promueve políticas y programas sobre trabajo decente como forma de contrarrestar las prácticas de trabajo precario y cónsonas con medidas regresivas de gobiernos y patronos. A su vez, promueven la igualdad de género y trabajo decente. A su vez, han propuestos normas en las siguientes categorías: principios fundamentales y derechos en el trabajo; protección de la maternidad, trabajo y familia; promoción del empleo; categorías específicas relativas a VIH y el sida, trabajadoras y trabajadores domésticos, pueblos indígenas y tribales, y

trabajadores migrantes; y condiciones de empleo (Organización Mundial de la Salud, 2024).

Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH)

Se realizan investigaciones y hacer recomendaciones para la prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. NIOSH también es directamente responsable de varias regulaciones. Estas regulaciones describen principalmente procedimientos y requisitos para asuntos específicos relacionados con la salud y la seguridad que involucran a una industria en particular. El reglamento incluye normas relativas sobre diferentes variables. A manera de ejemplo se comparte una muestra no representativa de aspectos estudiados y abordados en sus normas: (a) vigilancia de la Salud de los Trabajadores en diferentes contextos de trabajo; (b) programas de capacitación educativa; (c) Implementación de responsabilidades de programas de Compensación y Enfermedades Ocupacionales de Empleados de Energía (EEOICPA); (d) equipos de protección respiratoria; (e) investigaciones en lugares de empleo para el programa de evaluación de riesgos para la Salud (HHE) y para investigaciones de seguridad y salud ocupacional; implantación de programas diversos y diferenciados.

Organización Panamericana de la Salud (OPS)

En su Plan de acción para fortalecer los sistemas de información para la salud 2024-2030 (CE174.R3) (Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud, 2024).

Resolución para el Fortalecimiento de los Sistemas de Información para la Salud 2024-2030

Instar a los Estados Miembros

Considerando los contextos, necesidades, vulnerabilidades y prioridades de cada país, se exhorta a que:

- Promuevan la aplicación de las líneas de acción contenidas en el *Plan de acción para fortalecer los sistemas de información para la salud 2024-2030*.
- Refuercen la gestión y gobernanza de los sistemas de información para la salud, alineándolos con la transformación digital de las iniciativas gubernamentales.
- Desarrollen la infraestructura necesaria para implementar sistemas subnacionales y nacionales de información para la salud, así como marcos sólidos de gestión de datos.
- Establezcan marcos regulatorios para la gestión efectiva de plataformas de datos relacionados con la salud y soluciones de salud digital.

- Aseguren que los recursos humanos posean las competencias necesarias para implementar soluciones de salud digital de manera eficiente en todos los niveles de atención.

Q. Benchmark de Programas Análogos a Nivel Subgraduado y Graduado

La oferta es consistente con los contenidos de programas en Prevención de Riesgos en el Trabajo a nivel subgraduado y graduado a nivel internacional.

Estados Unidos

Universidad	Programa	Enlace	Créditos
University of Central Missouri	<p>(1) Bachelor of Science in Occupational Safety: Occupational Health Mgmt.</p> <p>(2) Bachelor of Science in Occupational Safety: Safety Management</p> <p>(3) Bachelor of Science in Occupational Safety: Environmental Management Option</p>	<p>https://www.ucmo.edu/academics/programs/majors/index.php</p> <p>(1) Cursos: https://catalog.ucmo.edu/preview_program.php?catoid=23&poiid=7373</p> <p>(2) Cursos: https://catalog.ucmo.edu/preview_program.php?catoid=23&poiid=7372</p> <p>(3) Cursos: https://catalog.ucmo.edu/preview_program.php?catoid=23&poiid=7371</p>	120 créditos (los tres)
Eastern Kentucky University	Bachelor of Science in Occupational Safety	<p>https://www.eku.edu/jsms/safety-security-and-emergency-management/bs-occupational-safety/</p> <p>Cursos: https://catalogs.eku.edu/undergraduate/justice-safety-military-science/safety-security-emergency-management/occupational-safety-bs/</p>	122 créditos
Illinois State University	Bachelor of Science in Safety and Health	<p>https://illinoisstate.edu/academics/occupational-safety-health/</p> <p>Cursos: https://illinoisstate.edu/catalog/undergraduate/health-sciences/occupational-safety-health-course-requirements/</p>	120 créditos

Universidad	Programa	Enlace	Créditos
Indiana University of Pennsylvania	Bachelor of Science in Safety, Health, and Environmental Applied Sciences	https://www.iup.edu/academics/find-your-degree/programs/safe/ug/safety-health-and-environmental-applied-sciences-bs.html ***El catálogo se encuentra en esa misma página web***	120 créditos

América Latina

Universidad	Programa	Enlace	Créditos
Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD de Colombia	Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo El programa se oferta en la metodología virtual. Sin embargo, el componente práctico del programa, solo se puede cursar de manera presencial en los siguientes CEAD: Cartagena, Tunja, Bogotá, Bucaramanga, Acacias, Ibagué, Medellín y Palmira.	https://estudios.unad.edu.co/profesional-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo Cursos: https://estudios.unad.edu.co/plande-estudios-profesional-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo	149 créditos
Universidad de Guadalajara	Licenciatura en Seguridad Laboral, Protección Civil y Emergencias	https://guiadecarreras.udg.mx/licenciatura-en-seguridad-laboral-proteccion-civil-y-emergencias/	436 créditos
Universidad del Valle de México (UVM)	Especialidad en Seguridad e Higiene Industrial (En Línea)	https://uvm.mx/oferta-academica/maestrias-posgrados/ingenierias-uvm-online/especialidad-en-seguridad-civil-e-higiene-online	47.22 créditos • Es cuatrimestral (dura 1 año)
Universidad latinoamericana de Ciencia y Tecnología – Costa Rica	Licenciatura en Salud Ocupacional con énfasis en Seguridad Industrial	https://www.ulacit.ac.cr/grado/licenciatura-en-salud-ocupacional-con-enfasis-en-seguridad-industrial/ Cursos: https://www.ulacit.ac.cr/wp-content/uploads/400-022-2.pdf	36 créditos

Universidad	Programa	Enlace	Créditos
Universidad Católica Silva Hernández - Chile	Ingeniería en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente	https://www.ucsh.cl/carreras/ingenieria-en-prevencion-de-riesgos-y-medio-ambiente/	-Dura 10 meses Certificada hasta Abril 2025

Europa

Universidad	Programa	Enlace	Horas Contacto
Universidad de León - España	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	https://www.unileon.es/estudiantes/oferta-academica/grados/grado-en-relaciones-laborales-y-recursos-humanos	240 créditos 4 años
Universidad de Huelva – España	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	https://www.uhu.es/fcct/informacion-academica/estudios-de-grado/grado-en-rrll-y-rrhh-modalidad-presencial	240 créditos 4 años
Università degli Studi di Milano - Italia	Environment and Workplace Prevention Techniques (Bachillerato)	https://www.unimi.it/en/education/bachelor/environment-and-workplace-prevention-techniques Cursos: https://apps.unimi.it/files/manifesti/eng_manifesto_D83of1_2025.pdf	180 créditos 3 años
University of Greenwich – Reino Unido	BSc Occupational Safety, Health and Environment	https://www.gre.ac.uk/undergraduate-courses/engsci/occupational-safety-health-and-environment-bsc-hons-top-up	120 créditos 2 años

R. Viabilidad Económica de la Propuesta de Revisión y Transformación Curricular

La viabilidad económica se demuestra ya que se utilizarán los mismos recursos existentes y esto ha sido establecido en diálogo con la Oficina de Presupuesto del Recinto de Río Piedras. En la medida que se aumente progresiva y gradualmente la matrícula el programa podrá competir por plazas docentes nuevas. No tiene impacto presupuestario.

Preliminarmente en las conversaciones sostenidas y en los análisis que se están generando se nos ha indicado que esta propuesta no tendría impacto presupuestario para el Recinto. Esto será certificado por la OPEP.

S. Esfuerzos y Acciones que Incidan en Mayor Atractivo de la Oferta

El IRT capacitó a maestros del sistema público de enseñanza por medio de dos propuestas PADE Impulso UPR. Este fue un programa de capacitación acelerada para el desarrollo profesional de maestros y profesionales del

Departamento de Educación. Varios de estos estudiantes a su vez continúan capacitándose en el Programa de Educación Obrera del IRT. Por otro lado, actualmente se trabaja mediante contrato del DE con la UPR RP para que el IRT desarrolle un manual de curso y capacite a los docentes sobre la legislación protectora del trabajo y marco constitucional y jurídico en torno al trabajo.

Lo anterior, permitirá que estudiantes de grado décimo tomen un curso con valor de un crédito en esta materia y se interesen por el estudio de las Relaciones Laborales y la Prevención de Riesgos en el Trabajo. A su vez, el IRT utilizará las redes sociales para llegar a estudiantes potenciales dentro y fuera de Puerto Rico de diferentes segmentos poblacionales, trabajadores y no trabajadores y por medio de gremios. A la oferta ser a distancia permitirá que estudiantes en diferentes puntos geográficos y con diferentes roles y responsabilidades puedan matricularse en el programa conducente a grado. Incluye puertorriqueños fuera del área metropolitana de San Juan, en la diáspora y personas en Iberoamérica que deseen adquirir un grado académico reconocido en Estados Unidos y Puerto Rico donde la enseñanza es primariamente en español.

T. La Educación a Distancia en la Universidad de Puerto Rico, Recursos y Perspectivas Actuales y Futuras

Programa académico a distancia - La JIP lo define como un programa académico en el que más del 50% de sus cursos y actividades educativas formales se ofrecen utilizando tecnologías de información y de comunicación oficiales. Los cursos y actividades formales que se ofrecen a través de internet son administrados mediante los sistemas de gestión de aprendizaje institucionales.

Curso a distancia - Curso en el cual, los procesos de enseñanza y aprendizaje ocurren en lugares distintos, y la comunicación entre el profesor y el estudiante se planifica de forma sincrónica o asincrónica utilizando las tecnologías de información y comunicación oficiales para viabilizar la interacción entre el profesor-estudiante, estudiante-estudiante y estudiante contenido. Estos cursos son ofrecidos y administrados a través del sistema de gestión de aprendizaje institucional y se pueden planificar como cursos en línea o cursos híbridos.

La Universidad cuenta con las plataformas para promover una experiencia de educación a distancia óptima. Por otro lado, de la partida de tecnología para el servicio directo al estudiante y de donativos recibidos en el IRT permitirá mantener la infraestructura tecnológica necesaria para el logro de la enseñanza a distancia con la calidad esperada.

U. Beneficios para la Comunidad Estudiantil Interfacultades e Interecintos

La comunidad académica se beneficia a su vez al poder optar por cursos de servicio y tres concentraciones menores (IRT-2, ICOOP-1) que están

ancladas en el Bachillerato de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia. Por lo tanto, estudiantes de otras disciplinas y facultades, recintos o países podrán optar por nuestra amplia oferta y desarrollar competencias útiles para su aplicación en sus diferentes contextos académicos y profesionales y ocupacionales.

A su vez, el IRT cuenta con tres concentraciones menores, según descrito en la propuesta. Los cursos electivos que la configuran y al codificarse a nivel 5000 permitirá incluso que estudiantes a nivel graduado puedan a su vez, optar por tales cursos o concentraciones menores. Esto en beneficio de los programas receptores, como servicio o los programas donde están matriculados los estudiantes subgraduados o graduados. Se reconoce que los cursos en Relaciones Laborales de naturaleza interdisciplinaria no necesariamente se ofrecen o al menos no con regularidad y con un carácter amplio o diversos de materias en otros programas activos a nivel de recinto y mucho menos en el sistema UPR.

V. Implicaciones para el Movimiento Obrero y el Sector Patronal (Empleadores)

Aporta a un mayor atractivo de pertenecer a sindicatos ya que los logros de la representación y de la negociación colectiva son potenciados al incorporar consideraciones que usualmente no son requeridas por leyes. A su vez, promueve un mayor interés basado en la concienciación de responsabilidad social y en la conveniencia de contar con un talento humano saludable, comprometido, mayor retención, productividad y mejores interacciones humanas en el trabajo. Lo anterior, tiende a redundar en mayor eficiencia y eficacia en diferentes dimensiones del quehacer operativo de las organizaciones del sector público y privado.

W. Prevención de Riesgos Psicosociales en el Lugar de Trabajo

Los trabajadores y las organizaciones para las que trabajan se enfrentan a dificultades que no necesariamente son atendidas por la legislación vigente y que dependen en parte de iniciativas segmentadas o diezmadas por parte de patronos responsables. Estas dinámicas y sus factores relacionados inciden en las condiciones y términos de empleo. También, de algunas iniciativas en convenios colectivos que reconocen temas emergentes y condiciones que no han sido atendidas de la mejor manera por décadas tanto en la legislación protectora del trabajo como por políticas y programas discrecionales de los empleados o patronos. Entre las necesidades prevalecientes se encuentran actividades de prevención e intervenciones sobre: (a) salud mental y trabajo, (b) impacto del teletrabajo, (c) equilibrio entre demandas familiares y laborales, (d) *distress*, (e) manejo de emociones, (f) dinámicas de interacción humana, (g) clima laboral, (h) fatiga y agotamiento laboral, (i) adaptación a los cambios y resistencia, (j) calidad de vida en el trabajo y bienestar, (k) promoción de la salud, (l) responsabilidad social empresarial, (m) la incidencia del género en la

prevención de riesgos laborales; (m) agresiones en el lugar de trabajo; (n) suicidio; (ñ) violencia doméstica en el empleo; (o) discriminación; (p) acoso laboral; (q) repercusiones emocionales de las crisis económicas en la fuerza trabajadora; (r) adicción al trabajo, (s) consumo activo de drogas y alcohol, (t) hostigamiento sexual, (u) sobrecarga y percepción de sobrecarga laboral, (v) riesgos implícitos en la subcontratación, entre otras.

X. Investigación Aplicada de la Facultad en Temas Afines a la Transformación

Aporta a otras acciones transformadoras como la investigación en prevención de riesgos en el trabajo desarrollada desde CETRELA. A su vez, aporta a la formación de maestros y estudiantes en temáticas contenidas en la guía encomendada a la facultad del IRT por el DE.

- **González Domínguez, J. y Morales Cortés, E. (2023).** *Estudio de necesidad sobre prevención de riesgos en el trabajo.*
- **Matos Vidal, E. A. (2024).** *Radiografía de la política pública de prevención de riesgos ocupacionales en Puerto Rico y su efecto en las relaciones laborales.* Investigación institucional del IRT.
- **Matos Vidal, E. A. (2024).** *Análisis histórico de la participación y logros del movimiento obrero en el desarrollo de la política pública de prevención de riesgos en el trabajo (1900-1952).* Editorial Tiempo Nuevo.
- **Matos Vidal, E. A. (2025, mayo).** *El rol de las relaciones laborales en la implementación de estrategias de participación y empoderamiento de los trabajadores para la prevención de riesgos.*
- **Torres Rivera, A. (2025).** *La salud y la seguridad en el empleo en Puerto Rico: una perspectiva integral y su aplicación en un programa académico en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo.* *Revista Jurídica del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico*, Vol. 79, Núm. 1.
- **Morales Cortés, E., Matos Vidal, E. A. (2025 – en progreso).** *Estudio comprensivo y transdisciplinario sobre legislación protectora, precariedad y salud laboral en grupos vulnerables: PR-PROTEGE.*

Y. Cambios en el Campo de las Relaciones Laborales en Puerto Rico y a Nivel Internacional

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 económica, 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 los derechos humanos, incluyendo los derechos humanos laborales. 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 tendiera a provocar, entre otros factores: (a) el empobrecimiento de la población y mayor desigualdad e inequidad; (b) el desaliento de los trabajadores 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 trabajadores, 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 irremediablemente efectos adversos en la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores a nivel psicológico y en términos de la exposición significativa a riesgos laborales, que incluyen, pero no se limitan a la salud y la seguridad. A su vez, pueden implicar un aumento en el riesgo potencial de suicidios o el desarrollo de enfermedades ocupacionales o físicas vinculadas a la exposición a estresores negativos extremos. La percepción de inseguridad e inestabilidad psicológica y su efecto adverso esperado en los niveles de ausentismo, “presentismo”, productividad y la eficiencia en el ámbito laboral.

Resulta fundamental la concienciación sobre formas de articular diversas instancias de responsabilidad social en las organizaciones (públicas y privadas) y aplicables al Estado como patrono o empleador y como parte de la política pública a promulgarse. Lo anterior, ya que los Estados y los empleadores deberán promover o estimular el trabajo decente. Como parte de la responsabilidad social organizacional y del Estado se espera el diseño e implantación de políticas que promuevan las mejores condiciones y términos laborales. 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. Por consiguiente, la protección social ha de ser una aspiración real en aras de reducir las brechas de desigualdad. Parte fundamental de las prácticas de responsabilidad social es el respeto por los derechos humanos, la protección social y la búsqueda del bienestar de los ciudadanos, en particular de los trabajadores (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).

Z. De las Reformas Regresivas y el Impacto en la Legislación Protectora en Perjuicio de los Trabajadores

En las últimas décadas, las relaciones laborales han experimentado transformaciones significativas tanto en Puerto Rico como a nivel internacional. Estas transformaciones han sido influenciadas por cambios en la legislación laboral, la implementación de reformas regresivas y la prevalencia de políticas neoliberales que han debilitado los derechos laborales y precarizado el empleo. Estas reformas han priorizado la flexibilidad laboral y la acumulación de capital, frecuentemente a expensas de la seguridad, estabilidad y bienestar de los trabajadores.

En Puerto Rico, el impacto de la Reforma Laboral de 2017 resalta como un ejemplo clave. Esta reforma redujo protecciones laborales históricas, debilitó los derechos sindicales y promovió condiciones de trabajo más precarias en ambos sectores, público y privado. Estas medidas han sido ampliamente criticadas por su impacto en la calidad de vida de los trabajadores, generando mayor desigualdad y riesgos tanto físicos como psicosociales en el ámbito laboral.

A nivel internacional, se observa un patrón similar donde políticas de flexibilización laboral y austeridad han afectado a los trabajadores en múltiples países. Estas políticas han contribuido a un aumento en la inseguridad laboral y a un deterioro en la salud mental y física de los empleados. Sin embargo, también han motivado una discusión renovada sobre la necesidad de reforzar los derechos laborales y establecer marcos legales que promuevan condiciones dignas y seguras en el trabajo.

En este contexto, la prevención de riesgos laborales ha cobrado mayor relevancia como una herramienta esencial para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. La integración de contenidos relacionados con la prevención de riesgos en currículos académicos y programas de capacitación profesional es una estrategia clave para sensibilizar a las nuevas generaciones y fomentar prácticas laborales responsables. Además, estas acciones curriculares permiten preparar a los futuros profesionales para enfrentar los desafíos actuales en las relaciones laborales y liderar esfuerzos transformadores en sus respectivos campos.

La promoción de políticas y prácticas de prevención, sostenidas en principios de justicia social, representa una respuesta integral frente a las condiciones laborales precarias. Los convenios colectivos y las iniciativas de responsabilidad social empresarial son elementos esenciales para establecer entornos laborales seguros y saludables, además de garantizar el respeto a los derechos humanos y laborales. De igual forma, la implementación de comités de seguridad y salud, junto con la adopción de mejores prácticas

internacionales, refuerza la necesidad de una participación de los trabajadores y empleadores en la toma de decisiones relacionadas con su bienestar.

Finalmente, estas transformaciones en las relaciones laborales subrayan la importancia de adoptar políticas integrales y progresistas que respondan a las necesidades de los trabajadores en un contexto de constantes cambios sociales y económicos. El fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales no solo contribuye a la protección de los empleados, sino que también promueve un desarrollo sostenible y equitativo en el ámbito laboral.

AA. De la Inmunidad Patronal y la Necesidad Imperiosa de Reforzar la Noción y Práctica de Prevención de Riesgos en el Trabajo

Según el destacado abogado en derecho laboral, Charles Zeno Santiago (2016) en el artículo publicado La eficacia de la inmunidad patronal y las nuevas tendencias establece:

- “conforme el ordenamiento legal puertorriqueño, el principio de inmunidad patronal establecido en la ley impide las reclamaciones de los trabajadores, salvo algunas excepciones permitidas. Fuera de las excepciones mencionadas, judicialmente no se han reconocido acciones en contra del empresario por incumplir sus deberes de protección a la higiene o seguridad industrial.
- nuestro más alto tribunal ha sostenido reiteradamente la prevalencia de la inmunidad patronal para derrotar las acciones de los trabajadores por accidentes o actos negligentes de los empleadores en el ámbito del trabajo. Como consecuencia, anticipamos que no son demandables los patronos en Puerto Rico por contagios del COVID-19 en el empleo, salvo que se pueda demostrar que los patronos han incurrido en actos deliberados y dolosos en el empleo.
- Es importante destacar que, aun cuando ha habido intentos dirigidos a enmendar la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo para ampliar su cubierta y aumentar las compensaciones por lesiones e incapacidad, el remedio exclusivo provisto por la misma nunca ha sido objeto de enmienda. A estos efectos, en el año 1964, se intentó enmendar la ley con el propósito de incluir la culpa o negligencia crasa por parte del patrono entre las excepciones a la inmunidad patronal. Sin embargo, este intento no tuvo éxito alguno. Mediante la aprobación de la Ley Núm. 111 de 6 de junio de 1967, se concretó, en cierta medida, un pequeño logro en cuanto a la concesión de remedios adicionales a los trabajadores lesionados. En virtud de esta, se añadió una nueva sección al referido estatuto para conceder al obrero accidentado una compensación adicional cuya cuantía sería cobrada al patrono por el Fondo. La referida indemnización tiene el propósito de obligar al patrono a mantener un sitio de empleo seguro. No obstante, en ningún lugar se indicó que dicha sección derogaría la inmunidad patronal.

- Es forzoso concluir que, en Puerto Rico, el sistema de indemnizaciones a obreros no permite las acciones civiles extracontractuales contra los patronos en cuanto a la vindicación de las lesiones de los trabajadores por COVID-19 que surgen en el curso del empleo, a menos que se demuestre que el patrono incurrió en actos intencionales o dolosos. El único remedio que tienen los trabajadores cubiertos por la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes en el Trabajo es el remedio exclusivo que provee el estatuto.
- La determinación de si un demandado es o no patrono estatutario depende de las relaciones contractuales entre dicho demandado y el patrono real de los obreros. El objetivo principal que la ley impone al patrono directo y al estatutario es, no solo evitar la evasión de la ley, sino proteger a los obreros y empleados de subcontratistas irresponsables y no asegurados mediante la imposición de responsabilidad al contratista principal que, al seleccionar al subcontratista, no exigió la protección adecuada contra accidentes del trabajo.
- El Tribunal Supremo ha dicho que, en situaciones donde haya compañías contratando a otras para realizar labores, el contratista dueño de la obra se le llama patrono estatutario. Esto es así, ya que lo distingue del contratista. El patrono estatutario no es visto como un tercero. Por el subcontratista asegurar a sus empleados, no le corresponde al patrono estatutario volverlos a asegurar. Tampoco le tocará responder por daños y perjuicios sufridos, toda vez que le cobija la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo y la inmunidad patronal...
- Por tal razón, el Tribunal Supremo puertorriqueño resolvió que, por razones de política pública, cuando la negligencia del supervisor u oficial corporativo se deriva del incumplimiento de esta obligación, el obrero lesionado no puede demandar al co-empleado.
- Bajo nuestro esquema de compensación a obreros, a un empleado, ya sea oficial accionista o supervisor, le cobija la inmunidad patronal cuando la alegada negligencia del co-empleado consiste en allegadamente violentar un deber no delegable de la corporación de proveer un lugar seguro de empleo.

VIII. Diseño Curricular

A. Modalidades No Convencionales

Se planifica que la oferta sea implantada en la modalidad a distancia. La definición de un programa académico a distancia de la Junta de Instituciones Postsecundarias (JIP) lo define como un programa académico en el que más del 50% de sus cursos y actividades educativas formales se ofrecen utilizando tecnologías de información y de comunicación oficiales. Los cursos y

actividades formales que se ofrecen a través de Internet son administrados mediante el Sistema de Gestión de Aprendizaje.

Según la **Guía para la creación, codificación uniforme, registro y otras acciones de curso en la UPR** (Certificación 125, 2023-2024, pág. 10), un **curso a distancia** es aquel en el que los procesos de enseñanza y aprendizaje ocurren en lugares distintos, utilizando tecnologías oficiales para facilitar la interacción entre el profesor y los estudiantes. La comunicación puede ser **sincrónica** (en tiempo real) o **asincrónica** (en horarios diferentes), y el curso se administra exclusivamente a través del sistema de gestión de aprendizaje institucional. Estos cursos pueden planificarse como completamente en línea o como híbridos, combinando actividades virtuales y presenciales. Estas definiciones establecen las bases para estructurar y ofrecer cursos de acuerdo con los estándares pedagógicos y tecnológicos de la UPR.

Por otro lado, la categoría de programas y cursos a distancia reconoce dos opciones bajo curso en línea (asincrónico y sincrónico). Nuestra meta es que todos los cursos, excepto el Laboratorio y Practica Supervisada sean ofrecidos totalmente asincrónicos. Sin embargo, durante la fase de transición pueden grabarse las conferencias presenciales para que puedan ser accedidas por estudiantes matriculados en el programa a distancia de manera asincrónica. La opción de que estudiantes puedan conectarse en línea sincrónicamente también podrá estar disponible lo cual sería notificado como parte del proceso de matrícula.

Lo anterior es consistente con las siguientes definiciones:

i. Curso en línea: curso a distancia donde los procesos de enseñanza y aprendizaje y las interacciones sincrónicas y asincrónicas ocurren en su totalidad a través del sistema de gestión de aprendizaje y tecnologías instruccionales y de comunicación integradas al sistema. En la descripción del curso debe indicarse que el curso se ofrece en línea. Se identifican en el SIS con la letra L.

i.i. Curso en línea Asincrónico: Se produce cuando el profesor o la profesora y el estudiantado interactúan en diferentes lugares y en diferentes momentos. Los estudiantes matriculados en un curso asincrónico pueden conectarse en línea en cualquier momento del día o de la noche, los siete días de la semana, y trabajar para completar los requisitos del curso. No requiere asignación de horario específico. i.ii Curso en línea Sincrónico: Se produce cuando el profesor o la profesora y el estudiantado interactúan en diferentes lugares, pero al mismo tiempo. Los estudiantes inscritos en cursos sincrónicos generalmente deben iniciar sesión en su computadora durante un tiempo establecido. Requiere asignación de horario específico.

En cuanto al curso RELA: 4045 (6 créditos), se podrá ofrecer como curso híbrido para estudiantes que puedan asistir presencialmente a un centro de práctica, con énfasis en el periodo de transición y/o de ser enmendada la definición operativa de la modalidad multimodal (que más bien al presente lo

define como modalidad bimodal). Estudiantes que necesiten desarrollar las competencias totalmente asincrónico podrán realizarlo sin tener que asistir a un centro por medio de las experiencias equivalentes a ser diseñadas por la facultad del curso. Sin embargo, las reuniones con el docente para el componente práctico y/o de laboratorio se podrían realizar por acuerdo. Lo anterior, es consistente con la siguiente definición: Curso híbrido: curso a distancia en el que se combina la modalidad presencial y en línea (más del 25% y menos del 100% de las horas contacto son a distancia) para facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje y las interacciones se planifican de manera sincrónica y asincrónica a través del sistema de gestión de aprendizaje y tecnologías instruccionales y de comunicación integradas al sistema. La combinación de las modalidades se distribuye de acuerdo con la complejidad del curso y las metas del programa académico que considera la necesidad de la población estudiantil. En el SIS se identifica con la letra H. Requiere asignación de horario específico, de aplicación a las sesiones presenciales.

B. Fecha de Aprobación e Implantación proyectada de la Revisión Curricular

La propuesta establece que la revisión curricular y el cambio de modalidad a distancia se implantarán a más tardar para el primer semestre del año académico 2026-2027. Como parte de esa línea de tiempo, se contempla que para 2025 estén disponibles en línea los cursos generales, así como los cursos introductorios de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS), según se detalla en la tabla de fechas incluida. El Decanato de Estudios a Distancia ha planteado que el cronograma se crea luego de la aprobación de la propuesta y se requiere solamente tres a cuatro (3-4) cursos como máximo, correspondiente al primer semestre para la aprobación de la JIP. Los demás cursos serán desarrollados conforme al cronograma o plan a someterse guiados y con la aprobación del DAA y sus instancias.

C. Duración del Programa y Tiempo Máximo para Completar el Grado

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

D. Acreditación Profesional y Requerimientos para la Práctica Profesional

Nuestra concentración no requiere acreditación profesional.

Justificación de los cambios a nivel de Programa

Dado cambios en legislación, demográficos, económicos, estructurales la facultad del IRT entiende que es necesario una revisión curricular del Programa Académico. Existen mitos con relación a la necesidad, pertinencia y conveniencia de un grado académico en Relaciones Laborales. Algunos sectores, incluso en la academia, parten de la premisa que las relaciones

laborales son sinónimo de las relaciones obrero-patronales. Por consiguiente, perciben que no es necesario un Bachillerato en Relaciones Laborales ya que el estado de derecho ha sido trastocado. Lo anterior, ante el impacto de la Junta de Control y Supervisión Fiscal, determinaciones del Tribunal Supremo de los EE. UU. (caso Janus vs. AFSCME), congelación de puestos en el gobierno, reducción de membresía sindical y aportaciones mediante cuotas al no ser obligatorias, la pérdida o suspensión temporal de algunos derechos de los trabajadores por reformas laborales regresivas y decisión(es) de la Jueza Taylor Swain, de la corte de quiebra federal, por el alegado impacto económico de legislación aprobada por las cámaras legislativas y por el Gobernador.

Sin embargo, hoy más que nunca es necesaria la promulgación de política pública, la capacitación de líderes y trabajadores para exigir sus derechos, promover entornos laborales saludables y seguros (ver orden del Ejecutivo sobre comités de salud y seguridad), proponer mejoras a las condiciones y términos de empleo precario, ser creativos en la negociación colectiva e incorporar en sus cláusulas políticas vinculadas a los derechos humanos laborales, promover el respeto por la inclusión, alentar la responsabilidad social de las organizaciones para con la comunidad, sus trabajadores y el País; realizar estudios de necesidades, investigación en acción e investigaciones académicas para comprender dinámicas e impacto en los sectores interesados en las relaciones laborales; promover el desarrollo económico y a su vez las reformas laborales progresistas, las cuales han demostrado nacional e internacionalmente no ser incompatibles (Morales, 2017).

En consecuencia, se requiere del fortalecimiento y desarrollo del programa académico y mayor divulgación y acceso a nuestro programa. Por ello, se propondrá la oferta del programa a distancia. La nueva dirección que se incorpora como parte del nuevo título está orientada a la prevención de riesgos en el trabajo desde las Relaciones Laborales y las Ciencias Sociales. Por tanto, se atenderá parte esencial de los retos que afrontan los trabajadores y las organizaciones en las que trabajan. A su vez, permitirá el desarrollo de competencias especializadas nuevas para promover mayores destrezas y perspectivas de empleabilidad para nuestros egresados. La mirada no desde las ciencias naturales ni la salud pública sino desde las Ciencias Sociales en un campo interdisciplinario le ofrece y reconoce un carácter único y distintivo de otros programas que atienden riesgos laborales u ocupacionales desde otras miradas y puntos cardinales.

Por otro lado, al considerar datos producto del Informe de Hallazgos de Docentes y No docentes sobre Plan Estratégico se examina la necesidad de: (a) enriquecer la oferta académica con programas pertinentes, diferenciados y competitivos; (b) diseños curriculares que apoyen el desarrollo de competencias (p.ej. investigación, gestión de políticas y programas de prevención de riesgos en el trabajo, promoción de la salud laboral; (c) responder con agilidad a la evolución de las disciplinas y profesiones; (d)

desarrollo ágil de ofrecimientos académicos en respuesta al mercado laboral emergente; (e) ofrecimiento y acceso a programas autofinanciables a distancia que permita el aumento de matrícula y aporte a la internacionalización del Recinto de Río Piedras; (f) fortalecer experiencias de investigación subgraduada.

Sin embargo, los procesos de autoevaluación y el compromiso de la Institución con la revisión de sus bachilleratos propiciaron la reflexión y el entusiasmo necesario para comprender la importancia de continuar transformando el Programa a tono con las nuevas necesidades y preocupaciones del estudiantado, la Facultad y el país, así como el escenario internacional.

Aunque la Revisión Curricular del 2000, 2007 y 2008 fueron el producto del estudio y análisis ponderado de las competencias, requeridas por nuestros estudiantes (entre otros requisitos de la universidad) ante los retos y las amenazas que suponen las grandes transformaciones de los procesos socioeconómicos ocurridos, en Puerto Rico, Estados Unidos y el mundo, necesitaba optimizarse y desarrollarse.

La revisión propuesta aspira a ofrecer al País un programa sólido y maduro que añada capas de competencias especializadas y valor a los Relacionistas Laborales egresados y sus empleadores o clientes (en caso de ofrecer servicios de asesoría). Mediante la revisión curricular se toman medidas para que percole la nueva dirección de Prevención de Riesgos en el Trabajo una mirada desde las Relaciones Laborales, en los cursos medulares y en la mayoría absoluta de los cursos electivos, según corresponda a cada componente o temática. A su vez, se fortalece el componente de investigación mediante cursos electivos de nueva creación (tres cursos) sumados al curso medular revisado en Investigación en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia. También, se atempera el contenido curricular a las demandas del País y con base en las mejores filosofías y prácticas promulgadas por instituciones u organizaciones de la comunidad internacional.

La facultad concurre en la viabilidad de los cambios propuestos, ponderando las particularidades del Programa y las tendencias multidimensionales que impactan a sus actores y los egresados como futuros empleados y como parte del mercado laboral, las limitaciones presupuestarias y de profesorado existentes desde la fundación del Instituto y del Programa Académico. Nuestra Revisión aspira a conservar aquellos aspectos positivos de la experiencia académica, así como transformar y mejorar las prácticas y estructuras institucionales que lo requieran, buscando como se señalaba en la Certificación 46, “un nuevo equilibrio entre la continuidad y el cambio” (Certificación 46, del Senado Académico 2005-06; Senado Académico, 2006).

La búsqueda del equilibrio entre la continuidad y el cambio se refleja en las competencias del egresado que nos comprometemos a forjar. Es decir, que nuestros estudiantes continúen, por un lado, desarrollando las competencias

específicas de naturaleza más técnica y profesional, establecidas en la Revisión Curricular del 2007 y 2008; y las incorporadas de carácter general y humanístico a tenor con el espíritu de la Certificación 46 (2005-2006), aprobada por el Senado Académico del Recinto de Río Piedras. También, nuestros estudiantes y futuros egresados podrán ganar competencias nuevas que le permitan estudiar necesidades, realizar diagnósticos y proponer intervenciones, hacer uso de mecanismos y herramientas para promover la prevención de riesgos en el trabajo, ejercer influencia, educando a otros y siendo líderes o facilitadores de procesos de evolución e impacto positivo y productivo en los sectores que representan o a quienes les brindarán servicios.

Finalmente, se realizaron análisis sobre la demanda y cupo por nuestro programa y con base en cambios demográficos y legales en la disciplina se requiere de un ajuste en su alcance y proyección. Además, de aumentar la concienciación y oportunidades de empleabilidad y mayor compensación para nuestros egresados en beneficio propio y de Puerto Rico. Para conocer datos puntuales considerados como parte de un análisis comparativo del comportamiento de indicadores institucionales entre el programa subgraduado en Relaciones Laborales y otros programas académicos subgraduados de la Facultad de Ciencias Sociales realizado en febrero de 2024 refiérase al Apéndice 8.

E. Filosofía Curricular

El cambio curricular está anclado en el pragmatismo según descrito en el texto: Diseño y Evaluación Curricular del Dr. Ángel L. Ortiz García: “El aprendizaje ocurre cuando la persona se involucra en la solución de problemas. La noción de cambio tanto en el aprendiz como en el ambiente es esencial. Se considera la realidad como algo dinámico y en cambio constante. La enseñanza entendida como más exploratoria que explicativa.”

F. Hoja de Ruta para la Revisión y Transformación y la Oferta a Distancia en el Recinto

Se toma en consideración el Informe de Educación a Distancia del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico (2022) que establece entre múltiples aspectos, lo siguiente:

- Enmarcado en los lineamientos del Plan Estratégico del Recinto de Río Piedras, Compromiso 2018- 2023 y el Plan de Transformación Académica de Recinto de Río Piedras, el Decanato de Asuntos Académicos (DAA) tiene entre sus metas el desarrollo de programas académicos a distancia, que alcancen los más altos estándares de excelencia y calidad requeridos por todos los organismos que los regulan.
- Es desde el 2018, y respondiendo a su Plan Estratégico, que el Recinto delineó su hoja de ruta hacia su transformación paulatina, de ser una institución de programas y servicios académicos únicamente presenciales, hacia una diversificada ampliando sus ofrecimientos a distancia.

- Desde hace más de un siglo, el Recinto de Río Piedras ha sido uno de los mayores aliados hacia la transformación y desarrollo económico y social de Puerto Rico. Esto acrecienta nuestra responsabilidad de encaminar alternativas y estrategias académicas innovadoras necesarias para crear nuevas formas de educar ajustadas a las necesidades del estudiante del Siglo XXI. La incorporación de una oferta a distancia, además de la oferta presencial, amplía el alcance de nuestro Recinto, garantizando la calidad, accesibilidad, movilidad e internacionalización de nuestros programas en la educación superior postsecundaria.
- Reconoce la importancia del rendimiento de cuentas y medidas de eficiencia y eficacia de los programas a distancia como *Quality Matters* promueve y se apoya en el mejoramiento de la calidad de los programas a distancia, tanto nacional, como internacional. Entre los componentes de calidad que nos provee *Quality Matters* se encuentran proveer: Rúbricas para el diseño y evaluación de cursos. Rúbricas para el diseño y evaluación del “delivery”. Rúbricas para el diseño y evaluación del contenido de los cursos. Rúbricas para la evaluación de la infraestructura institucional. Rúbricas para la evaluación de la plataforma de gestión del aprendizaje. Rúbricas para la evaluación de la gestión o preparación del docente. Rúbricas para la evaluación de la gestión o preparación del estudiante.
- Normativas institucionales y requerimientos de las agencias de licenciamiento y acreditación institucional Cert. Núm. 73 (2006-2007) de la Junta de Síndicos: Política Institucional de Educación a Distancia de la Universidad de Puerto Rico <https://www.upr.edu/mdocs-posts/certificacion-num-73-2006-2007-js/> Por cuanto: Por los fundamentos antes expresados y con el fin de viabilizar las metas y objetivos señalados en Diez para la Década, la Junta de Síndicos establece esta Política de Educación a Distancia de la Universidad de Puerto Rico para estimular y apoyar el ofrecimiento de programas a distancia y de cursos a distancia en programas presenciales y, en ánimo de facilitar y apoyar la implementación de la misma dispone.... Cert. Núm. 125 (2014-2015) del Senado Académico: Política de Educación a Distancia Recinto de Río Piedras Universidad de Puerto Rico <https://senado.uprrp.edu/cert/cert2014-2015/CSA-125-2014-2015.pdf> I. Introducción: La Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, reconoce que la Educación a Distancia tiene el potencial de enriquecer las experiencias académicas y de ampliar el acceso a la educación de todos los estudiantes, presentes y futuros, con o sin restricciones geográficas, sociales, económicas, de horario, o físicas que les impiden o dificultan estudiar de otra forma. 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 para beneficio a 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. II. Misión y Objetivos: El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico será el líder en la educación a distancia de excelencia en Puerto Rico y el Caribe, expandiendo el acceso global a la educación superior con programas acreditados y de la más alta calidad. También, en cumplimiento con los lineamientos de la Certificación. Núm. 49 (2015-2016) del Senado Académico: Normas y Guías para la Implantación de la Política de Educación a Distancia en el Recinto de Río Piedras <http://senado.uprrp.edu/cert/cert2015-2016/CSA-49-2015-2016.pdf>

- Surge de la Introducción que la Universidad de Puerto Rico (UPR), Recinto de Río Piedras (UPR-RP), reconoce la importancia, relevancia y carácter estratégico de la Educación a Distancia (EAD) para la institución, y como manera de expandir el acceso a la educación superior pública de calidad en Puerto Rico e internacionalmente. La UPR se ha comprometido con el desarrollo de la EAD, tal como se consigna en la Política de la Educación a Distancia de la Universidad de Puerto Rico en la Certificación Núm. 73 (2006- 2007) de la Junta de Síndicos, y en la Certificación Núm. 112 (2014-2015) de la Junta de Gobierno, que ofrece las guías para registrar el uso de la metodología o modalidad a distancia en cursos o programas que lo utilicen [Hoy Certificación 33, 2021-2022 de la Junta de Gobierno]. De igual manera, el Recinto de Río Piedras expresa su intención de viabilizar la EAD, según se consigna en la Certificación Núm. 125 (2014-2015) del Senado Académico, conforme la misión, visión y objetivos que allí se describen. La visión estratégica del Recinto de Río Piedras para la EAD, urge a que las unidades académicas discutan, definan y planteen programas académicos nuevos a desarrollarse mediante las estrategias metodológicas de EAD. Por su parte, es consistente la propuesta con lo dispuesto en la Cert. Núm. 65 (2015-2016) del Senado Académico: Carta de Derechos y Responsabilidades Tecnológicas
- **Preámbulo:** El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico (en adelante "Universidad") está comprometido con el desarrollo de una sociedad abierta, transparente, diversa, democrática e íntegra donde el conocimiento y el intercambio libre de ideas sean el centro del desarrollo cultural y económico al igual que de la construcción de una sociedad más justa. El desarrollo de nuevas tecnologías y su impacto profundo en las instituciones educativas plantean retos importantes y particulares para que la Universidad cumpla con dicho compromiso. Las nuevas tecnologías han adquirido un rol integral en la educación y el desarrollo del conocimiento de todos los individuos que componen la comunidad universitaria, tanto los

estudiantes como el personal docente, no docente y demás ciudadanos activos en la esfera universitaria. Este proceso de cambio tecnológico conlleva nuevas modalidades de derechos individuales e institucionales al igual que nuevos niveles de responsabilidad mutua. En la medida que la comunidad universitaria funciona a través de un sistema tecnológico complejo, es indispensable que dicho sistema sea reflejo de los valores históricamente promovidos por la Universidad. Se aprueba, por tanto, una Carta de Derechos y Responsabilidades Tecnológicas (en adelante "Carta de Derechos y Responsabilidades Tecnológicas" o "Carta") que protege los derechos y reconoce las responsabilidades individuales e institucionales. La Carta se basa en el balance de varios principios, incluyendo la libertad de expresión, libertad académica, el acceso abierto, la privacidad del individuo y la seguridad institucional.

- Con base en la definición oficial un curso a distancia es aquel que conlleva un proceso de aprendizaje formal en el cual la instrucción se imparte estando el profesor y el estudiante en lugares distintos, de manera sincrónica o asincrónica, y para el cual las tecnologías de la información y la comunicación son el enlace entre el profesor, el estudiante y la institución. En el curso a distancia, entre 75 a 99% del total de horas de instrucción ocurren en forma no presencial.

G. Transformación de Oferta de Programas 100% Presencial al Ofrecimiento de Programas a Distancia

La transformación del Recinto, de contar exclusivamente con programas presenciales a uno diverso donde ahora también se ofrecen programas completamente a distancia, cubre múltiples dimensiones académicas y administrativas que a su vez tocan todas las áreas del Plan Estratégico. En el Plan se establecieron metas y objetivos en las áreas dos (2) y cuatro (4) dirigidas específicamente al cambio en modalidad de sus programas académicos con un enfoque integrador: 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. Objetivo 2.1.2: Implantar una estructura a distancia de servicios estudiantiles y docentes que apoyen la creación y oferta de programas a distancia. Con respecto al Área Prioritaria 4 que estipula la eficiencia y la efectividad en el uso de los recursos en apoyo a la gestión académica y de servicio, la Meta 4 establece: 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.

H. Requerimientos de la Middle States Commission on Higher Education (MSCHE).

La MSCHE define las prácticas de excelencia en la guía, titulada: “Distance Education Programs: Interregional Guidelines for the Evaluation of Distance Education” (Online Learning).

A continuación, se enumeran sus elementos:

<https://metro.inter.edu/distancia/documentos/Guidelines-for-the-Evaluation-ofDistance-Education-Programs.pdf>

- La educación a distancia es apropiada para la misión y los propósitos institucionales. En su Introducción, el Plan Estratégico del Recinto de Río Piedras (2018-2023) declara: “Las áreas estratégicas apuntan a transformaciones necesarias para crear un futuro de oportunidades ante un ambiente social y económico desafiante e incierto. La acción innovadora se hace crucial ante las realidades diversas de los estudiantes que ingresan a la institución y el contexto complejo al que se expondrán como egresados. El estudiante universitario del siglo XXI es un ciudadano que mira a su país y al mundo como su escenario de acción; es el protagonista de su aprendizaje. La labor de su formación debe incorporar los avances sin pausa en las comunicaciones, la masiva presencia de la tecnología en la educación superior y la diversidad tecnológica que el egresado sumará a sus actividades personales y profesionales.” En el Área Prioritaria 2, el Recinto se compromete con “la educación innovadora y a distancia que se adecúa a los cambios en el mercado laboral, a la diversidad en el perfil del estudiante, así como al desarrollo de las competencias necesarias para liderar procesos de emprendimiento hacia la sustentabilidad de la sociedad y de la institución.”
- Los planes institucionales para desarrollar, apoyar y, si es apropiado, expandir los ofrecimientos a distancia, están integrados a los procesos regulares de planificación y evaluación. Los Informes de Logros sobre la Efectividad Institucional 2019-2020 y 2020-2021 del Plan Estratégico del Recinto documentan con datos e información cómo se alinean los planes anuales y los recursos fiscales al logro de las metas y objetivos estratégicos.
- El aprendizaje a distancia está incorporado a los sistemas de monitoreo de las estructuras de gobernanza. En el Recinto de Río Piedras, los procesos institucionales para el avalúo del aprendizaje estudiantil incluyen la recopilación sistemática de los datos, tanto de estudiantes en ofrecimientos presenciales como a distancia.
- Los currículos para los ofrecimientos a distancia son coherentes, integrados o cohesivos, y de rigor académico comparables con aquellos en formatos instruccionales tradicionales. En el Recinto de Río Piedras, el desarrollo de los programas académicos a distancia asegura el cumplimiento con las políticas, reglamentos y guías institucionales, aplicando los mismos criterios y requisitos que aseguran la calidad y excelencia que se utilizan para los programas presenciales.

- La institución evalúa la efectividad de sus ofrecimientos a distancia, incluyendo hasta que nivel las metas de aprendizaje a distancia se han alcanzado, y utilizan los resultados de sus evaluaciones para fortalecer el logro de las metas. En el Recinto de Río Piedras, los programas a distancia forman parte de los planes de avalúo de los programas de la institución.
- La facultad, responsable del ofrecimiento del currículo y de evaluar el éxito estudiantil al alcanzar las metas del aprendizaje, está cualificada y apropiadamente apoyada. En el Recinto de Río Piedras, los profesores de los programas a distancia están debidamente certificados para ofrecer cursos a distancia por el Centro de Excelencia Académica y de la División de Educación Continua y Estudios Profesionales (DECEP).
- La institución provee los servicios estudiantiles y académicos necesarios para el desarrollo de los programas a distancia y apoyar los estudiantes matriculados. El Recinto de Río Piedras fue evaluado por la MSCHE, a través de su primer programa a distancia, para asegurar que se llevan a cabo los servicios estudiantiles y académicos necesarios para apoyar a los estudiantes de estos programas. El objetivo es continuar la expansión y fortalecimiento de estos servicios. La pandemia por el COVID-19 ha fortalecido la calidad de los servicios a través de la asignación de fondos federales.
- La institución provee los suficientes recursos para apoyar y, si es apropiado, expandir los ofrecimientos a distancia. El Recinto de Río Piedras continúa el fortalecimiento de la infraestructura y los servicios necesarios para el desarrollo de los programas a distancia.

La institución asegura la integridad de sus ofrecimientos de aprendizaje a distancia. El Recinto de Río Piedras asegura la integridad de sus ofrecimientos de aprendizaje a distancia a través de los servicios institucionales de seguridad informática.

Al examinar el **currículo propuesto de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia**, este se configura a partir de 42 créditos del componente de educación general, 12 créditos del componente de Facultad de Ciencias Sociales, 18 créditos de cursos electivos (electivas libres) y 48 créditos de concentración (compuestos por 43 créditos de cursos medulares y 5 créditos en electivas en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo), para un total de 120 créditos.

En nuestro programa y en la revisión curricular propuesta se continuará reconociendo que los estudiantes podrán tomar cursos introductorios en las Ciencias Sociales en cualquier momento del bachillerato y no como requisito para acceder a los cursos introductorios de la concentración. A su vez, las electivas libres a nivel de recinto podrán ser tomadas en cualquier programa o facultad incluso al que pertenecen. Esta opción les plantea valor añadido y

flexibilidad ya que podrían optar por una concentración menor y poder completarla en el tiempo reglamentario para culminar los estudios de bachillerato. Según Severino & García (2008), estos cambios propuestos por el Comité de implantación del Nuevo Bachillerato de la Facultad y Comité de Currículo de la Facultad, si bien promueven la continuidad y el cambio en los currículos también propician un mayor grado de flexibilidad a los estudiantes para configurar sus programas de estudio con el apoyo de la asesoría académica.

En el principio número 7, en el que se basó la revisión curricular previa prevalece en nuestro diseño y propuesta al aportar al criterio flexibilidad suficiente en cuanto a que cada Facultad y Escuela estructuren cómo se organizan esos elementos (el componente de educación general, la formación sólida en aspectos de sustanciales del campo de estudios y el componente de electivas), dentro de los parámetros mínimos y los procesos de colaboración Inter facultativos. Se requieren 12 créditos en cursos de Ciencias Sociales, seis (6) de esos créditos son requeridos y seis (6) son de libre selección. (El curso de ECON: 3005 continúa siendo un prerrequisito para el curso de Economía del Trabajo, RELA: 3075 (3 créditos) . Como se menciona más adelante en esta sección, entendemos que el curso CISO 3155 (3 créditos), ofrecido por otro departamento de la Facultad, es necesario para el desarrollo de las competencias lógico-matemático y/o análisis cuantitativo, esbozadas en el Perfil del Egresado, a su vez, vital para los procesos de investigación, vinculados a un curso medular de investigación y relacionado a otras opciones nuevas de cursos electivos en investigación.

A su vez, se creó contenido central a la formación de un Relacionista Laboral en derecho del trabajo. Se redujo a cinco (5) créditos las electivas en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia, para que los estudiantes puedan seleccionar cursos de cualquiera de los componentes y vertientes existentes en la oferta (p. ej. obrero patronal, protección psicosocial, investigativo, temáticas especiales en economía del trabajo, historia y sindicalismo y cooperativismo, entre otros) que deseen del campo de estudio. Los componentes fueron articulados para facilitar el que los estudiantes accedan a: las grandes áreas de conocimientos, en el contexto de la educación integral; las Relaciones Laborales, así como otras disciplinas y facultades, en el marco de las 120 horas créditos necesarios para otorgársele el grado de Bachillerato en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia, y a tono con el total de créditos mínimos requeridos en las certificaciones vigentes (a 2008, a partir de la Certificación Núm. 43). Se destaca que los estudiantes podrán completar sus requisitos de cursos electivos tomando al menos un curso nuevo de un crédito dirigido a potenciar sus competencias en investigación. Esto permitirá fortalecer la investigación subgraduada ya que se fortalecerán sus competencias mediante un curso medular, laboratorio y un curso electivo.

Como puede observarse, los cambios propuestos surgen de la necesidad de lograr mayor competitividad, fortalecer el carácter único del programa, reconocer el estado de derecho actual, tendencias económicas, consideraciones estructurales sistémicas y de las organizaciones de trabajo, retos del mercado laboral y para la clase trabajadora, amenazas a la salud y seguridad, pronunciamientos de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajo decente y la precarización producto de políticas estatales o patronales vinculados a filosofías y/o reformas regresivas y de la necesidad de justicia en los espacios de trabajo, respeto por la diversidad, valorar las aportaciones de gremios laborales y de la negociación y sus productos y el desarrollo económico y social de las personas que trabajan y sus familias en Puerto Rico.

IX. Descripción de los Cambios Propuestos

TABLA I
PRERREQUISITOS DE LOS CURSOS DEL BACHILLERATO EN RELACIONES
LABORALES Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO A DISTANCIA
BAJO LA NUEVA REVISIÓN CURRICULAR

CURSO	CODIFICACIÓN	Categoría	PRERREQUISITOS PROPUESTOS
Medulares			
Introducción a la(s) Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo	RELA: 3005*(3 créditos)	Conferencia	N/A
Conductas y Riesgos Psicosociales en el Trabajo	RELA: 3015(3 créditos)	Discusión	RELA-PRT: 3005
Fundamentos de la Gestión de Organizaciones	RELA: 3031(3 créditos)	Discusión	RELA-PRT: 3005
Historia de los Movimientos Obreros Puertorriqueños	RELA: 3035(3 créditos)	Conferencia	RELA-PRT: 3005
Fundamentos del Derecho del Trabajo	RELA: 3045 (3 créditos)	Discusión	RELA-PRT: 3005
Políticas de Recursos Humanos y Responsabilidad Social	RELA: 3115 (3 créditos)	Seminario	RELA-PRT: 3005, 3015, 3031, 3035
Negociación Colectiva y la Salud Laboral	RELA: 3065 (3 créditos)	Seminario	RELA-PRT: 3005, 3015, 3031, 3075, 3115, RELA XXXX: La Prevención de Riesgos y la Salud en el Trabajo, corequisito
	RELA	Laboratorio	RELA: XXXX Lab. en Negociación Colectiva y la Salud Laboral

Laboratorio en Negociación Colectiva y la Salud Laboral	XXXX (1 crédito)		RELA: 3005, 3015, 3031, 3075, 3115, RELA XXXX: La Prevención de Riesgos y la Salud en el Trabajo, correquisito RELA: 3065
Economía del Trabajo	RELA: 3075(3 créditos)	Seminario	RELA: 3005, ECON:3005
Prevención de Riesgos y la Salud en el Trabajo	RELA: XXXX (3 créditos)	Discusión	RELA: 3005
Investigaciones Laborales y Riesgos en el Trabajo	RELA: 3085 (3 créditos)	Seminario	RELA: 3005, 3015, 3035 y CISO: 3155
Laboratorio Investigaciones Laborales y Prevención de Riesgos	RELA: XXXX (1 crédito)	Laboratorio	RELA: 3005, 3015, 3035 y CISO: 3155
Temáticas Especiales en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos	RELA: XXXX (2 créditos)	Discusión	RELA: 3005, 3015, 3031, 3065, 3115 y RELA XXX: Laboratorio en Negociación Colectiva y la Salud Laboral
Métodos Alternos en las Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos	RELA: 4035 (3 créditos)	Seminario	RELA: 3005, 3015, 3035, 3065, RELA XXX: Laboratorio en Negociación Colectiva y la Salud Laboral, y RELA XXXX: La Prevención de Riesgos y la Salud en el Trabajo
Laboratorio y Práctica Supervisada, Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos	RELA: 4045 (3 créditos)	Supervisión de práctica	Todos los cursos medulares y 3 créditos electivos
ELECTIVOS RELA- PREVENCIÓN RIESGOS EN EL TRABAJO A DISTANCIA			
Historia de los Movimientos Obreros	RELA: 3025 (3 créditos)	Discusión	Ninguno
Legislación Protectora del Trabajo	RELA: 5XXX (3 créditos)	Seminario	Ninguno
Educación en Salud y Seguridad	RELA: 5XXX (3 créditos)	Discusión	Ninguno
La Industria Moderna y las Relaciones Industriales y Obrero Patronales	RELA: 5XXX (3 créditos)	Discusión	Ninguno

Fundamentos Filosóficos del Derecho Laboral	RELA: 5XXX (3 créditos)	Conferencia	Ninguno
Seminario sobre Conflictos Obrero Patronales	RELA: 5XXX (3 créditos)	Seminario	Ninguno
Seminario sobre Sistemas Comparados de Relaciones Industriales en los Países Subdesarrollados	RELA: 5XXX (3 créditos)	Seminario	Ninguno
Los Planes Médicos y la Salud de los Trabajadores	RELA: 5XXX (3 créditos)	Discusión	Ninguno
Agresión y Violencia en el Empleo	RELA: 5XXX (3 créditos)	Seminario	Ninguno
Organizaciones Saludables y Bienestar en el Empleo	RELA: 5XXX (3 créditos)	Seminario	Ninguno
Liderazgo, Dinámicas y Acciones Colectivas	RELA:4009 (3 créditos)	Discusión	Ninguno
Sindicalismo y Cooperativismo	RELA:5XXX (3 créditos)	Discusión	Ninguno
Trayectoria del Movimiento Obrero Estadounidense	RELA:3105 (3 créditos)	Conferencia	Ninguno
Historia del Movimiento Obrero Latinoamericano	RELA:3145 (3 créditos)	Conferencia	Ninguno
Ecología, Trabajo y Sociedad	RELA:5XXX (3 créditos)	Discusión	Ninguno
Experiencia en Proyecto de Investigación Docente	RELA: 3XXX (1 créditos)	Supervisión de Proyecto de Investigación	Ninguno Nota. 1 crédito por estudiante máximo de 6 estudiantes
Proyecto de Investigación Supervisada I	RELA: 3XXX (1 créditos)	Supervisión de Proyecto de Investigación	Ninguno Nota. 1 crédito por estudiante máximo de 6 estudiantes
Proyecto de Investigación Supervisada II	RELA: 3XXX (1 créditos)	Supervisión de Proyecto de Investigación	Ninguno Nota. 1 crédito por estudiante máximo de 6 estudiantes

Nota especial. CISO 3121-3122 se puede tomar en cualquier momento durante la secuencia del bachillerato por lo tanto ningún curso RELA lo reconoce como prerrequisito.

Cursos que pasan del componente requisito al electivo	Cursos electivos de nueva creación	Cursos medulares con revisiones de menos del 50%
RELA-3025 (3 créditos)	RELA XXXX- Proyecto de Investigación Supervisada I (1 créditos)	RELA-3025 (3 créditos)
	RELA XXXX- Proyecto de Investigación Supervisada II (1 créditos)	RELA-3035 (3 créditos)
	RELA-XXXX Experiencia en Proyecto de Investigación docente (1 créditos)	RELA-4035 (3 créditos)
		RELA-3065 (3 créditos)
		RELA-3075 (3 créditos)
		RELA-3085 (3 créditos)
		RELA 3115 (3 créditos)

*Cursos medulares de nueva creación Temáticas Especiales en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos, Laboratorio en Investigaciones Laborales y Riesgos en el Trabajo, Laboratorio en Negociación Colectiva y la Salud Laboral, La Prevención de Riesgos y la Salud en el Trabajo.

*Todos los cursos de la concentración fueron revisados, se somete cambio de código para todos aquellos que cambian de nivel o que sufrieron modificaciones significativas de más del 50% en su contenido, con respecto a los prontuarios o temarios bases.

Modelo de tabla para cambios académicos (currículo vigente y propuesto)

CURRÍCULO VIGENTE			CURRÍCULO PROPUESTO		
Primer Año Primer Semestre			Primer Año Primer Semestre		
Código	Curso	Créditos	Código	Curso	Créditos
CISO 3121	Intro. a las Ciencias Sociales I(No es prerrequisito ni correquisito de cursos RELA)	3	CISO 3121	Intro. a las Ciencias Sociales I(No es prerrequisito ni correquisito de cursos RELA)	3
ESPA 3101	Español de Primera Año	3	ESPA 3101	Español de Primera Año	3
HUMA 3101	Introducción a la Cultura Occidental I	3	HUMA 3101	Introducción a la Cultura Occidental I	3
INGL 3101	Inglés de Primera Año	3	INGL 3101	Inglés de Primera Año	3
MATE 3105	Introducción a las Matemáticas	3	MATE 3105	Introducción a las Matemáticas	3
Total		15	Total		15
Primer Año Segundo Semestre			Primer Año Segundo Semestre		
Código	Curso	Créditos	Código	Curso	Créditos
CISO 3122	Introducción a las Ciencias Sociales II (No es prerrequisito ni correquisito de cursos RELA)	3	CISO 3122	Introducción a las Ciencias Sociales II (No es prerrequisito ni correquisito de cursos RELA)	3
ESPA 3102	Español de Primera Año	3	ESPA 3102	Español de Primera Año	3
HUMA 3102	Intro. a la Cultura Occidental II	3	HUMA 3102	Intro. a la Cultura Occidental II	3
INGL 3102	Inglés de Primer Año	3	INGL 3102	Inglés de Primer Año	3
ARTE	ARTE	3	ARTE	ARTE	3
Total		15	Total		15
Segundo Año Primer Semestre			Segundo Año Primer Semestre		
Código	Curso	Créditos	Código	Curso	Créditos
RELA 3005	Trabajo y Sociedad: Visión de Conjunto	3	RELA 3005	*Introducción a las Relaciones Laborales y a la Prevención de Riesgos en el Trabajo (Curso Medular a la Facultad de Ciencias Sociales y curso introductorio de la concentración)	3
CISO 3155	Fundamentos del Razonamiento Estadístico (Mate 3105)	3	CISO 3155	Fundamentos del Razonamiento Estadístico	3
---	Curso Medular a la Facultad de Ciencias Sociales (Introductorio)	3	---	Curso Medular a la Facultad de Ciencias Sociales (Introductorio)	3
RELA 3015	El Comportamiento Humano en el Mundo de Trabajo (CISO 3121-3122)	3	RELA 3015	Conducta y Riesgos Psicosociales en el Trabajo	3

RELA 3025	Historia de los Movimientos Obreros (CISO 3121-3122)	3	RELA 3035	Historia de los Movimientos Obreros Puertorriqueños	3
Total		15	Total		15
Segundo Año Segundo Semestre			Segundo Año Segundo Semestre		
Código	Curso	Créditos	Código	Curso	Créditos
RELA 3031	Administración de Empresas I (RELA 3005 y RELA 3031)	3	RELA 3031	Fundamentos de la Gestión de Organizaciones	3
ESPA_ _ _ _	Literatura	3	ESPA_ _ _ _	Literatura	3
CISO 3005	Introducción a la Economía (Curso Medular a la Facultad de Ciencias Sociales)	3	CISO 3005	Introducción a la Economía (curso Introdutorio de la Facultad de Ciencias Sociales)	3
RELA 3115	Introducción al Análisis de Políticas Programas de Recursos Humanos (RELA 3005, 3015, 3031)	3	RELA 3115	Políticas de Recursos Humanos y Responsabilidad Social (RELA 3005, 3015, 3031, 3035).	3
---	Electiva Libre	3	---	Electiva Libre	3
			---	Electiva en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos	2
Total		15	Total		17

Tercer Año Primer Semestre			Tercer Año Primer Semestre		
Código	Curso	Créditos	Código	Curso	Créditos
RELA 3095	Estructura, Organización, Administración y Gobierno de Uniones Obreras (RELA 3005, 3015, 3025, 3031, 3045)	3	RELA XXXX	La Prevención de Riesgos y la Salud en el Trabajo (RELA *3005, 3015, 3031 y 3035)	3
RELA 3075	Economía del Trabajo (RELA 3005 y ECON 3005)	3	RELA 3075	Economía del Trabajo (ECON 3005, RELA *3005, 3015, 3035, 3031)	3
---	Curso Medular a la Facultad de Ciencias Sociales (Introductorio)	3	RELA 3085	Introducción a las Investigaciones Laborales y Riesgos en el Trabajo (RELA *3005 3015, 3035 y 3155)	3
			RELA XXXX	Laboratorio en Investigaciones Laborales y Riesgos en el Trabajo	1
CIBI 3001 y/o CIFI 3001	Fundamentos de Biología I ó Introducción a las Ciencias Físicas I	3	CIBI 3001 y/o CIFI 3001	Fundamentos de Biología I ó Introducción a las Ciencias Físicas I	3
RELA 3045	Leyes de Relaciones del Trabajo (RELA 3005)	3	RELA 3045	Fundamentos del Derecho del Trabajo	3
Total		15	Total		16
Tercer Año Segundo Semestre			Tercer Año Segundo Semestre		
Código	Curso	Créditos	Código	Curso	Créditos
CIBI 3002 Y/O CIFI 3002	Fundamentos de Biología II ó Introducción a las Ciencias Físicas II	3	CIBI 3002 Y/O CIFI 3002	Fundamentos de Biología II ó Introducción a las Ciencias Físicas II	3
			---	Curso Medular a la Facultad de Ciencias Sociales (Introductorio)	3
ESPA_ _ _ _	Literatura	3	ESPA_ _ _ _	Literatura	3
RELA_ _ _ _	Electiva en Relaciones Laborales	3			
RELA 3065	Negociación Colectiva (RELA 3005)	3	RELA 3065	Negociación Colectiva y la Salud y Seguridad del Trabajador (RELA *3005, 3015, 3035, 3045, 3031, 3075, 3115, 3153)	3
RELA_ _ _ _	Electiva en Relaciones Laborales	3	RELA XXXX	Laboratorio de Negociación Colectiva y la Salud Laboral	1
	Electiva Libre	3		Electiva Libre	3
Total		18	Total		16

Cuarto Año Primer Semestre			Cuarto Año Primer Semestre		
Código	Curso	Créditos	Código	Curso	Créditos
RELA 4035	Mediación, Conciliación y Arbitraje (RELA 3005, 3015, 3025, 3045 y 3065)	3	RELA 4035	Métodos Alternos en las Relaciones Laborales (3005*, 3015, 3035, 3047, 3031, 3075, 3115,3065, RELA XXXX: La Prevención de Riesgos y la Salud en el Trabajo y RELA XXXX: Laboratorio en Negociación Colectiva y la Salud Laboral)	3
---	Curso Medular a la Facultad de Ciencias Sociales (Introductorio)	3	RELA XXXX	Temáticas Especiales en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos* (RELA 3005*, 3015, 3035, 3031, 3115, 3065 y RELA XXXX Laboratorio de Negociación Colectiva y la Salud Laboral)	2
RELA_----	Electiva en Relaciones Laborales	3	RELA XXXX	Electiva en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos	3
---	Electiva Libre	3	---	Electiva Libre	3
---	Electiva Libre	3	---	Electiva Libre	3
---	Electiva Libre	3	---	Electiva Libre	3
Total		18	Total		17
Cuarto Año Segundo Semestre			Cuarto Año Segundo Semestre		
Código	Curso	Créditos	Código	Curso	Créditos
RELA 4045	Laboratorio Práctico en Relaciones Laborales (RELA 3031, 3045, 3065, 3075, 4035 y 9 créditos electivos en Relaciones Laborales)	6	RELA 4045	Laboratorio y Práctica Supervisada, Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos (todos los cursos requisitos y al menos un curso electivo libre)	6
----	Electiva Libre	3	---	Electiva Libre	3
Total		9	Total		9
Total, de créditos del programa vigente		120	Total, de créditos del programa propuesto		120

A. Descripción de Cambios Propuestos en Cursos Nuevos y/o Modificados Parcial o Sustancialmente y Actualización e Incorporación de Temáticas con Base en la Nueva Dirección (Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia)

RELA 3005* (3 créditos) – Introducción a las Relaciones Laborales y a la Prevención de Riesgos en el Trabajo. (Prerrequisito y curso de servicio como curso introductorio o medular de la FCS)

Este curso será el curso requisito de acceso a la concentración y podrá ser un curso de servicio de la Facultad de Ciencias Sociales¹, con prioridad para estudiantes de la concentración. El curso creado permite abordar teorías, filosofías y fundamentos del campo de estudio incluyendo, pero no limitándose a consideraciones históricas. Esboza una visión panorámica de las Relaciones Laborales e incluye nociones de prevención de riesgos en el trabajo. Se trabajan nociones de trabajo precario, salud y seguridad, dinámicas históricas y prácticas en los contextos sindicados y no sindicados y su relación con la política pública y las prácticas entre actores del sistema.

RELA 3015 – Comportamiento Humano en el Mundo del Trabajo (3 créditos)
Este curso conlleva cambio de título a **RELA 3015 – Conducta y Riesgos Psicosociales en el Trabajo (Requisito)**

De este curso permanecen temáticas del prontuario existente. Sin embargo, se modificó la descripción, los objetivos y contenidos para ampliar el componente de riesgos psicosociales. Además, se modificó el termino comportamiento ya que el termino conducta permite el estudio de las dinámicas propias no solamente de individuos y grupos sino a nivel sistémico. Se añadió en el curso la temática de Prevención de Riesgos Psicosociales en los niveles individual, colectivo y sistémico, incluyendo los impactados por base normativa e intervenciones de la organización. Sin embargo, se entiende que debe prevalecer el código existente al no reflejarse modificaciones mayores al 50% del contenido del prontuario. Se incorporaron referencias nuevas, enlaces y actualización del libro de texto requerido.

RELA 3027- Historia de los Movimientos Obreros (Electivo) (3 créditos)

De este curso permanecen algunos temas del prontuario existente. Este curso evolucionó de **RELA 3025** a **RELA 3027** evolucionó su código y de ser un curso medular a electivo. El mismo en lo relacionado a descripción, objetivos y unidades fue actualizado, se integró el programa de prevención de riesgos haciendo énfasis en los antecedentes de la seguridad e higiene industrial y avances logrados por los trabajadores para la creación de legislación y normas en favor de la salud, seguridad y prevención de riesgos ocupacionales.

Se desarrollaron nuevas unidades (6) y se centraron de manera progresiva en el desarrollo y evolución del movimiento sindical a nivel internacional. Más del 50% fue modificado y se añadieron unidades nuevas, debido a que su contenido

¹ En solicitud realizada el DAA nos refirió lo siguiente: Sería decisión del comité de currículo de Facultad. El departamento recomienda que un curso de su área de contenido sea reconocido como un curso requerido en el componente medular de facultad. Su argumentación se debe regir porque el curso contenga las competencias requeridas para estudiantes de cualquier área de concentración. La decisión recae en el Comité de Currículo de facultad.

sobre el tema del origen y desarrollo del sindicalismo era escaso. Tan sólo contenía 4 unidades que se extendían hasta 1970. Desde nuestra óptica era necesario desarrollar un prontuario que proporcionara un enfoque objetivo y completo que abarcara una amplia gama de países y organizaciones con un enfoque internacionalista, y que abordara los movimientos obreros de diversos países y regiones para proporcionar una comprensión global y comparativa de su desarrollo, impacto y legado. Esto permitirá proporcionar a los estudiantes una educación más completa y enriquecedora sobre este tema fundamental para las relaciones laborales. Además, se integró un capítulo en donde se estudiará la trayectoria y desarrollo del sindicalismo a nivel mundial en países en donde el movimiento obrero organizado ha tenido una mayor repercusión y ha desempeñado un papel significativo en la vida política, económica y social. Algunos incluyen países como Estados Unidos, Alemania, Suecia, Brasil y Francia, entre otros.

La bibliografía fue actualizada con las últimas investigaciones realizadas en dicho ámbito.

RELA 3035- Historia del Movimiento Obrero Puertorriqueño (Requisito) (3 créditos)

De este curso permanecen algunos temas del prontuario existente. El mismo fue actualizado, se integró el programa de prevención de riesgos, desarrollaron nuevas unidades y se centró en el desarrollo y evolución del movimiento sindical de la isla. Menos del 50% fue modificado. Este curso pasa de ser un curso electivo a medular.

El programa de prevención de riesgos fue integrado en todas las unidades, objetivos del curso y descripción desde la perspectiva del desempeño de las organizaciones sindicales en la promoción de la política pública y en la defensa de los trabajadores con relación a promover condiciones laborales libres de riesgos. Así como su influencia para la creación de los primeros organismos gubernamentales para velar por mejorar las condiciones de trabajo. Las condiciones de trabajo existentes durante siglo 19 e inicios de siglo 20 y la exposición de los trabajadores a riesgos como áreas críticas que tuvieron un impacto significativo en la vida de los trabajadores a lo largo del tiempo y que fueron centrales en la lucha por los derechos laborales y la seguridad en el trabajo también serán estudiadas.

Los cambios requeridos por el comité de currículo del IRT en reunión sostenida el jueves, 14 de octubre de 2021¹ fueron integrados. Esto con el propósito de conocer todos los periodos a través de la historia en que evolucionó el movimiento obrero puertorriqueño. Esto para conocer la interconexión entre los diversos periodos y así obtener una comprensión completa del desarrollo sindical a lo largo del tiempo. Del mismo modo, un aspecto que fue modificado en descripción objetivos y unidades fue en el estudio de las primeras organizaciones de trabajadores, como en sus figuras prominentes. Esto para poder explorar la diversidad y complejidad del movimiento obrero puertorriqueño y así enfatizar en

la solidaridad, activismo y liderazgo en las luchas realizadas por mejorar las condiciones de trabajo existente.

La bibliografía fue actualizada con las últimas investigaciones realizadas en dicho ámbito.

RELA 3031- Fundamentos de la gestión de organizaciones (Requisito) (3 créditos)

Se modificó para integrar contenidos actualizados y parciales tomando en consideración los siguientes cursos: RELA: 3045 y 3095. La necesidad curricular fue identificada ya que existía duplicidad en varios cursos. Además, se observó que se atendía de manera segmentada la organización como empresa, algunas nociones de la organización pública e independientemente un curso enfocado en aspectos sindicales que no permitía una visión integradora del contexto de las organizaciones del sector público y privado y organizado o sin organizarse desde la perspectiva obrero patronal. Se consolida en este curso las bases de la teoría administrativa, el marco legal correspondiente a las relaciones laborales y obrero-patronales en Puerto Rico y a nivel federal, aplicables, principios de la organización del sindicato y aspectos básicos sobre informes e indicadores financieros. Se revisó, como resultado de la integración efectuada, la descripción, los objetivos y el libro de texto del curso y se actualizaron las referencias.

RELA 3045 – Fundamentos del Derecho del Trabajo (Requisito) (3 créditos)

El curso es uno de nueva creación ante cambios sustanciales del curso sobre Leyes del Trabajo. Se integran las leyes y normativas jurídicas y jurisprudencia que impacta el derecho del trabajo tanto para relaciones individuales como colectivas de trabajo. Se añade, la discusión de aspectos vinculados a la salud y seguridad, itinerarios y jornada laboral, compensación extraordinaria, bono de Navidad, periodo de tomar alimentos y protección básicas contra discriminación. Algunos de estos aspectos solamente se atendían mediante un curso electivo y el componente de discriminación quedaba desatendido. Las leyes que se atendían en este curso preexistente suelen ser repasadas en otros cursos por lo que no se estaba maximizando la oferta. Por lo tanto, se enfoca en leyes, jurisprudencia y cálculos mediante ejercicios de aplicación. Se modificó la descripción, los objetivos, unidades y la literatura.

RELA 3055- Legislación Protectora del Trabajo (Electivo). Este curso evolucionará a un curso nivel 5000. (3 créditos)

El prontuario del curso fue modificado en su descripción y objetivos y se integró componente de discriminación en el empleo. Se actualizaron sus referencias.

RELA 3065- Negociación Colectiva (Cambio de nombre a Negociación Colectiva y la Salud Laboral y es un curso requisito) (3 créditos)

El prontuario diseñado en lo relacionado a descripción, objetivos y unidades ha sido reestructurado con base a modelos preexistentes y para incorporar un

componente de laboratorio y la prevención de riesgos en el trabajo en el curso. En el mismo se analizará el rol de la negociación colectiva como un instrumento clave para facilitar la relación y promover el éxito y la armonía laboral entre empleados y empleadores.

Los objetivos existentes en temarios en archivo fueron reestructurados, se integraron nuevos de modo que reflejen las necesidades y desafíos contemporáneos de este campo desde la óptica de las relaciones obrero-patronales, con el propósito de proporcionar una base sólida para que los estudiantes comprendan cómo la negociación colectiva influye en la protección y promoción de entornos laborales seguros y saludables. Además, integraron objetivos con verbos de dominio afectivo, ubicarlos de lo simple a lo complejo, delimitar los mismos por la taxonomía de Bloom e integrar programa de prevención de riesgos.

Sus unidades fueron desarrolladas de manera progresiva para facilitar la comprensión por parte de los estudiantes. Esto comenzando con una introducción a la negociación colectiva y continuando con el marco regulatorio, teoría de la negociación y estudiando la selección de los comités de negociación, su selección, etapas del proceso y estrategias y tácticas. Al estructurar el curso de esta nueva manera no tan solo enfocamos el mismo en el área de las relaciones laborales y la salud del trabajador, sino que también facilita una mejor comprensión y aplicación de los diversos procesos de la negociación colectiva en diversos contextos.

RELA XXXX- Laboratorio en Negociación Colectiva y la Salud Laboral (Requisito) - un crédito

Laboratorio para la transferencia y aplicación de las competencias vinculadas a los procesos de negociación colectiva. El laboratorio, sus procesos y entregables será supervisado directa y continuamente por el recurso docente. La duración de este componente equivale a 12 horas semestrales (un crédito), una hora y veinte minutos semanal. El sistema de evaluación para otorgar la calificación final será de aprobado o no aprobado.

RELA 3075- fue modificado su título para añadir: “y la prevención de riesgos laborales”: La Economía del Trabajo y la Prevención de Riesgos Laborales (Requisito) (3 créditos)

Este curso fue revisado y actualizado, se integró el programa de prevención de riesgos en la Unidad 3: La Salud y la Seguridad Ocupacional y su Impacto en la Economía del Trabajo, se desarrollaron nuevas unidades también como la Unidad 2: La teoría de la negociación colectiva, para analizar los costos económicos y sociales asociados con los accidentes y enfermedades ocupacionales. Además, analizar como los convenios colectivos afectan variables, tales como: salarios, productividad, estabilidad laboral y la distribución de ingresos. Otros como los desafíos económicos que enfrentan los trabajadores en la negociación colectiva.

En su descripción se añadió programa de prevención, negociación colectiva y abordaje de trabajadores pensionados: “Se analizan variables económicas vinculadas a costos de políticas y programas de prevención de riesgos laborales; sin limitarse a enfermedades ocupacionales y accidentes. Se examina el impacto relativo en la persona que trabaja, el patrono, la clase trabajadora y las organizaciones gremiales. Este abordaje teórico-práctico contribuirá a fortalecer, a su vez, los procesos de negociación colectiva y el bienestar de los trabajadores y pensionados.”

Se integraron objetivos con verbos de dominio afectivo, ubicarlos de lo simple a lo complejo, delimitar los mismos por la taxonomía de Bloom e integrar programa de prevención de riesgos.

Unidades fueron reestructuradas. Unidad I: fueron consolidados elementos de la Unidad I y Unidad II. Se creó una nueva Unidad II para enfatizar en la vinculación entre la economía y la Negociación Colectiva. La misma lleva por título– La teoría de la negociación colectiva.

RELA 3085- Introducción a las investigaciones laborales (Su título fue modificado a: Investigaciones Laborales y Riesgos en el Trabajo y es un curso requisito) (3 créditos)

Este prontuario según descripción, objetivos y unidades estaba centrado en conocer los conceptos estadísticos básicos y los principios fundamentales que guían el proceso de investigación en cualquier disciplina científica. Sin embargo, carecía de los elementos necesarios para preparar a los estudiantes en las investigaciones en las relaciones laborales. A raíz de la nueva actualización fue modificado el prontuario para integrar el programa de prevención de riesgos ocupacionales, alinear el mismo con las demandas del mundo laboral contemporáneo y proporcionar las habilidades y el conocimiento necesario para abordar los desafíos y oportunidades en el ámbito de las investigaciones en las relaciones laborales y jurídicas. La descripción del curso fue ampliada de 80 palabras a 222 para proporcionar una visión más exacta del contenido y la estructura del curso. Sus objetivos fueron reestructurados, se integraron objetivos con verbos de dominio afectivo, ubicarlos de lo simple a lo complejo, delimitar los mismos por la taxonomía de Bloom y fueron rediseñados para proporcionar una comprensión clara de lo que se espera que los estudiantes logren al final del curso. Esto permitirá que puedan comprender la relevancia del curso para su formación académica y profesional dentro de las Relaciones Laborales.

En las unidades, específicamente en la Unidad 1, los fundamentos básicos de la investigación científica que guían el proceso de investigación permanecieron sin modificaciones mayores. Sin embargo, fueron integrados los conceptos básicos y enfoques teóricos en las relaciones laborales para proporcionar marcos conceptuales y diversas perspectivas que ayudan a los estudiantes a comprender y abordar las investigaciones desde diversas teorías dígame: conflictos y políticas laborales, entre otros. Además, fue añadida una nueva sección para explicar la importancia de los estudios e investigaciones en torno a las relaciones laborales y

la prevención de riesgos en el trabajo. Entre estos: destrezas para la investigación de accidentes laborales, reclutamiento y selección, controversias laborales, funciones llevadas a cabo por un equipo de investigación laboral, investigación por violación de ley, reglamento o disposición del convenio colectivo.

También, fueron integradas tres unidades adicionales, una para explicar las *Fuentes para la Investigación en las Relaciones Laborales y la Prevención de Riesgos en el Trabajo* (3 horas) en donde se expondrán las fuentes legales claves que proporcionan el marco normativo y regulatorio que rige las investigaciones en las relaciones laborales. *La metodología de las investigaciones de casos en las relaciones laborales* en donde se abordarán los factores que afectan la eficiencia y la ejecución de una investigación y por ende el alcance y resultado de esta. Se estudiarán los propósitos de la investigación, el tiempo disponible para investigar y la disponibilidad de los recursos bibliográficos entre otros.

RELA XXXX- Laboratorio en Investigaciones Laborales y Riesgos en el Trabajo (Requisito) - un crédito

Laboratorio para el diseño de propuesta y diseño de informe de investigación, que proporcionará a los estudiantes la aplicación y desarrollo de habilidades prácticas relevantes para su futura carrera profesional dentro de las relaciones laborales. El componente de laboratorio de este curso; sus procesos y entregables será supervisado directamente por el recurso docente y conllevará la transferencia y aplicación de los contenidos parciales o totales del curso según sea requerido. La duración de este componente equivale a 15 horas semestrales (un crédito) una hora y veinte minutos semanal. El sistema de evaluación para otorgar la calificación final será de aprobado o no aprobado. El valor de un crédito es para el estudiante. El docente a cargo recibirá a su vez una compensación equivalente a un crédito.

RELA XXXX – Proyecto de Investigación I (Electivo) - un crédito

Curso de un crédito creado para que el estudiante pueda desarrollar líneas de investigación de interés personal y afinar competencias investigativas vinculadas a las Relaciones Laborales y a la Prevención de Riesgos en el Trabajo. En este curso se aborda la conceptualización de la investigación y su diseño. La duración de este componente equivale a 12 horas semestrales (un crédito) una hora y veinte minutos semanal. El sistema de evaluación para otorgar la calificación final será de aprobado o no aprobado. El docente a cargo recibirá una compensación equivalente a un crédito por estudiante matriculado.

RELA XXXX – Proyecto de Investigación II (Electivo) - un crédito

Curso de un crédito creado para que el estudiante pueda desarrollar líneas de investigación de interés personal y afinar competencias investigativas vinculadas a las Relaciones Laborales y a la Prevención de Riesgos en el Trabajo. En este curso se aborda el desarrollo o implantación de los planificado para el logro de resultados. Prerrequisito RELA XXXX-Proyecto de Investigación I. La

duración de este componente equivale a 12 horas semestrales (un crédito) una hora y veinte minutos semanal. El sistema de evaluación para otorgar la calificación final será de aprobado o no aprobado. El docente a cargo recibirá una compensación equivalente a un crédito por estudiante matriculado.

RELA XXXX – Experiencia en Proyecto de Investigación docente (electivo) (1 créditos)

Curso de un crédito creado para que el estudiante pueda aprender haciendo por medio de su participación en procesos vinculados a un proyecto de investigación docente. La duración de este componente equivale a 30 horas semestrales (dos créditos), una hora y veinte minutos semanal. El sistema de evaluación para otorgar la calificación final será de aprobado o no aprobado. El docente a cargo recibirá una compensación equivalente a un crédito por estudiante matriculado.

RELA 3105- Trayectoria del Movimiento Obrero Norteamericano (fue modificado su título a Trayectoria del Movimiento Obrero Estadounidense)- (electivo) (3 créditos) y conlleva cambio de código.

De este curso prevalecen algunos temas del prontuario existente. El mismo fue actualizado, se integró el programa de prevención de riesgos, se desarrollaron nuevas unidades y se centró en el desarrollo y evolución del movimiento sindical en los Estados Unidos. Más del 75% fue modificado.

Su descripción y objetivos se encuentran enfocados en explorar la historia y la evolución del movimiento obrero en Estados Unidos desde sus orígenes hasta el presente desde una óptica de la historia de las relaciones obrero-patronales y no desde el nacimiento de la república como estaba diseñado anteriormente. Las unidades fueron modificadas para integrar las luchas, los logros y los desafíos que han enfrentado los trabajadores estadounidenses en la búsqueda de mejores condiciones laborales, salarios justos, y derechos y protecciones en el lugar de trabajo. Específicamente aquellas luchas vinculadas a la salud y seguridad ocupacional como la lucha por la jornada de 8 horas, trabajo de menores, luchas en las minas, industria de la siderurgia y textiles y otras que a través de los años contribuyeron a la creación de normas y política pública. Así como los eventos organizativos durante los años de 1950 y 1960 que condujeron a la aprobación de la Ley de OSHA. Se eliminaron unidades previas al surgimiento del sindicalismo estadounidense, debido a que la organización de las uniones sindicales no se inició hasta 1825, y adquirió su desarrollo hacia el 1900. Con esta actualización el desarrollo de las unidades comenzará a partir del surgimiento del sindicalismo en Estados Unidos.

Los cambios requeridos por el comité de currículo del IRT en reunión sostenida el jueves, 14 de octubre de 2021² fueron integrados. Esto con el propósito de conocer todos los periodos a través de la historia en que evolucionó el movimiento obrero estadounidense y conocer los posicionamientos de las organizaciones durante los conflictos mundiales y su desempeño por la lucha de los derechos civiles durante las décadas de 1950 y 1960.

La bibliografía fue actualizada con las últimas investigaciones realizadas en dicho ámbito.

RELA: 3115 - Políticas de Recursos Humanos y Responsabilidad Social (Requisito) (3 créditos)

El prontuario de este curso fue revisado parcialmente para abordar factores concomitantes a la prevención de riesgos en el trabajo, a la planificación estratégica empresarial en el ámbito de la gestión del talento humano, se trasciende la consideración de datos demográficos y del mercado de empleo para reconocer necesidades de políticas y programas discrecionales por parte del patrono que no se limiten a las obligatorias. Además, se proveen las bases para la negociación colectivas de cláusulas de impacto en beneficio de los trabajadores en función de las necesidades y del perfil del talento humano. Se consideran enfoques, modelos y mejores prácticas para promover el trabajo decente, la felicidad por medio de acciones transformadoras progresistas e innovadoras. Se incorporan referencias nuevas y se modificó la descripción y algunos objetivos del curso.

RELA 3135- Educación en Salud y Seguridad Ocupacional (Electivo) (3 créditos). Este curso evolucionará a un curso nivel 5000.

En este curso su bibliografía fue actualizada e integramos portales de búsqueda. Este curso forma parte de una de las concentraciones menores.

RELA 3145- Historia del Movimiento Obrero Latinoamericano (Electivo) (3 créditos). Conlleva cambio de código.

De este curso se mantuvieron algunos temas centrales del prontuario existente. El mismo fue actualizado, se integró el programa de prevención de riesgos, se desarrollaron nuevas unidades y se centró en el desarrollo y evolución del movimiento sindical en América Latina. Más del 75% fue modificado.

El programa de prevención de riesgos fue integrado en la Unidad VI en donde aborda los Avances por los derechos laborales, Derecho a la Negociación Colectiva, Jornada Laboral, Seguridad y salud ocupacional, Derecho a huelga, Discriminación, Políticas progresistas y equidad de género, entre otros. Así como las experiencias nacionales de los trabajadores en promover leyes y reformas en materia de prevención de riesgos ocupacionales en Brasil, México, Argentina, Chile, Perú, Colombia, Venezuela, entre otros.

Los cambios sugeridos por el comité de currículo del IRT en reunión sostenida el jueves, 14 de octubre de 2021, fueron integrados. Esto con el propósito de conocer todos los periodos a través de la historia en que evolucionó el movimiento obrero latinoamericano. Se enfatizó en el concepto de justicia social y acción política de los grupos sociales y las perspectivas del movimiento obrero internacional. Con esta actualización no se abordará el curso desde una mirada panorámica a la región, sino que ahora se estudiarán casos específicos de movimientos de trabajadores que marcaron la historia de la región, la vinculación

con los movimientos políticos y las luchas contra la represión sindical y los gobiernos autoritarios.

Además, se examinará el impacto significativo que tuvieron la Primera Guerra Mundial (1914-1918) y la Segunda Guerra Mundial (1939-1945) en el sindicalismo latinoamericano. Así como los avances en políticas progresistas en materia laboral y de equidad de género. Un nuevo enfoque que ha sido integrado es el de la vinculación del sindicalismo puertorriqueño y el Latinoamericano. Así como estudiar las figuras puertorriqueñas y latinoamericanas que a través de la historia unieron a la isla con el resto de las naciones de la Región, sus gestiones y propósitos.

La bibliografía fue actualizada con las últimas investigaciones realizadas en dicho ámbito

RELA 3150 - Ecología, Trabajo y Sociedad (Electivo) (3 créditos). Este curso evolucionará a un curso nivel 5000.

La revisión y actualización conllevó la integración del programa de prevención, desarrollar las nuevas unidades (algo que no tenía el prontuario, solo incluía unidades sin desarrollar) y centrarlo en las relaciones obrero-patronales (orientación que no tenía, más bien era todo de carácter ambiental) fue muy poco lo que se pudo rescatar o mantener, por lo que más del 75% se modificó.

Se modificó toda la descripción del curso para actualizarlo en consonancia con las realidades del mundo del trabajo y los avances tecnológicos. Se integró el nuevo componente de prevención de riesgos y se centró su explicación, específicamente alrededor de la dinámica laboral y las relaciones obrero-patronales.

Del mismo modo, todos los objetivos fueron modificados y actualizados para ser más relevantes a los cambios que impactan el medio ambiente, las relaciones obrero-patronales y las demandas del mercado laboral actual. Fue integrado el programa de prevención para ser analizado en conjunto con la política pública ambiental y las relaciones laborales. Estas nuevas modificaciones ofrecen una guía específica para el aprendizaje. Asimismo, permiten que los estudiantes tengan una comprensión más clara de lo que se espera de ellos y a la vez, que estos nuevos objetivos cumplen con los estándares requeridos por el subcomité del IRT, entre los que se encuentran integrar objetivos con verbos de dominio afectivo y ubicarlos de lo simple a lo complejo, entre otros criterios.

La bibliografía fue actualizada con las últimas investigaciones realizadas en dicho ámbito.

RELA XXXX- La Prevención de Riesgos y la Salud en el Trabajo (Requisito) (3 créditos).

Curso de nueva creación para atender aspectos vinculados a la nueva dirección curricular. En este curso se atenderán los factores inherentes al trabajo; tácticas de prevención y control; jornadas e itinerarios y turnos de trabajo; prevención de accidentes, auditorías e inspecciones y políticas de salud y

seguridad y discapacidad en el trabajo. Pretende, además concienciar sobre la responsabilidad patronal, del gobierno y los sindicatos de adoptar las mejores prácticas a través del sistema, los procesos y productos de y en las relaciones laborales y obrero patronales. A través del curso se abordan conceptos, filosofías, foros y entidades nacionales e internacionales, riesgos a la salud y seguridad y sus implicaciones en las relaciones de personal, laborales y obreros patronales.

Se estudia una muestra de condiciones de trabajo y sus efectos directos e indirectos, individuales, colectivos y sistémicos para la organización y su talento humano. Se enfatiza en la responsabilidad compartida para atender los riesgos implicados desde una perspectiva individual, social y sistémica.

RELA 3155 – Introducción a los Estudios de la Mujer Trabajadora (Electivo) (3 créditos). Este curso evolucionará a un curso nivel 5000.

Se modificó toda la descripción del curso para actualizarlo en consonancia con las realidades del mundo del trabajo y los avances tecnológicos. Se sustituyó sustantivos de obrera. Se hizo referencia al nuevo componente de prevención de riesgos y se centró la explicación de descripción de curso, específicamente alrededor de la dinámica laboral, las relaciones obrero-patronales y la perspectiva de género (esto último fue sugerido por miembros del subcomité actual).

Del mismo modo, todos los objetivos fueron modificados y actualizados para ser más relevantes a los cambios que impactan la mujer trabajadora, las relaciones obrero-patronales y las demandas del mercado laboral actual. Las ideas permanecen, pero sufrieron algún tipo de nueva combinación. Estas nuevas modificaciones ofrecen una guía específica para el aprendizaje. Asimismo, permiten que los estudiantes tengan una comprensión más clara de lo que se espera de ellos y a la vez que estos objetivos cumplen con los estándares requeridos por el subcomité del IRT, entre los que se encuentran integrar objetivos con verbos de dominio afectivo, ubicarlos de lo simple a lo complejo, integrar programa de prevención de riesgos, entre otros.

En lo relacionado a las Unidades del curso permanecieron igual, debido a que objetivos y descripción estaban integrados en sus respectivas unidades. La bibliografía fue actualizada con las últimas investigaciones realizadas en dicho ámbito.

RELA 3165 – Agresión y Violencia en el Empleo (Electivo). Este curso evolucionará a un curso nivel 5000 (3 créditos).

Este curso no recibió modificaciones, más allá de la actualización de referencias.

RELA 4005 – Seminario Taller sobre Relaciones Obrero-Patronales (Electivo) (3 créditos). Este curso evolucionará a un curso nivel 5000.

En lo relacionado a la descripción del curso, fue modificado para añadir explicación sobre componente de laboratorio: “El curso cuenta con un componente de laboratorio donde el estudiante atenderá los requisitos de capacitación

requeridos y cumplirá con las tareas y con diferentes fases y etapas del proyecto de investigación con la supervisión directa del docente. El componente de laboratorio de este curso; sus procesos y entregables será supervisado directamente por el recurso docente y conllevará la transferencia y aplicación de los contenidos parciales o totales del curso según sea requerido. La duración de este componente equivale a 12 horas semanales (un crédito). Las tareas requeridas como parte del laboratorio son indispensables para la aprobación del curso.”

Todos los objetivos fueron modificados y actualizados para ser más relevantes a los cambios que impactan las relaciones obrero-patronales y las demandas del mercado laboral actual. Las ideas en los objetivos permanecen, pero sufrieron algún tipo de nueva combinación. Estas nuevas modificaciones ofrecen una guía específica para el aprendizaje. Asimismo, permiten que los estudiantes tengan una comprensión más clara de lo que se espera de ellos y a la vez, que estos objetivos cumplan con los estándares requeridos por el subcomité del IRT, entre los que se encuentran integrar objetivos con verbos de dominio afectivo, ubicarlos de lo simple a lo complejo, integrar programa de prevención de riesgos y delimitar los mismos por la taxonomía de Bloom, entre otros.

RELA 4006 – La Industria Moderna y las Relaciones Industriales y Obrero Patronales (Electivo) (3 créditos). Este curso evolucionará a un curso nivel 5000.

La bibliografía fue actualizada con las últimas investigaciones realizadas en dicho ámbito.

RELA 4007- Liderato y Acción de Grupos (Electivo) (3 créditos). Conlleva cambio de código y su título cambió a **Liderazgo, Dinámicas y Acciones Colectivas**

La descripción del curso y objetivos fue modificada. La bibliografía fue actualizada con las últimas investigaciones vinculadas a la temática del curso. Más del 75% fue modificada.

RELA 4008 Sindicalismo y Cooperativismo (Electivo) (3 créditos). Este curso evolucionará a un curso nivel 5000.

Los cambios introducidos representan más de un 75% de modificaciones para reflejar los desafíos y oportunidades del entorno laboral y económico contemporáneo, así como proporcionar herramientas y perspectivas modernas que aborden estos desafíos de manera efectiva.

Fue reestructurada en su mayoría. Al mismo fue integrado el programa de prevención, desarrollamos las nuevas unidades (algo que no tenía el prontuario, solo incluía unidades sin desarrollar) y centrar este prontuario en los objetivos fundamentales de ambos movimientos para empoderar a los trabajadores y promover su autonomía en su centro de trabajo y en la economía general. Asimismo, abordar los desafíos y oportunidades, particularmente del cooperativismo (orientación que no tenía, más bien era todo de carácter sindical)

y los desafíos y oportunidades futuros. La legislación y regulaciones básicas que regulan al sindicalismo y al cooperativismo también fue integrada.

Se integraron objetivos con verbos de dominio afectivo, ubicados de lo simple a lo complejo, delimitar los mismos por la taxonomía de Bloom, centrar los mismos en los **elementos afines** entre el sindicalismo y cooperativismo (aspecto que carecía el anterior).

Las unidades fueron desarrolladas, con nuevos temas afines a las relaciones obrero-patronales y las nuevas tendencias del cooperativismo (orientación que no tenía, más bien era todo de carácter de la historia del movimiento obrero, legislación sindical y mínimo del cooperativismo). Se incluyó un trasfondo sobre el cooperativismo, la trayectoria de sus figuras pioneras, filosofía y evolución de ambos movimientos. Se incluyeron tipos de cooperativas comunes y nuevas modalidades, agencias y organizaciones cooperativas, entre otras. A la Unidad 5 le fue integrada el programa de prevención para abordar los siguientes aspectos: procedimientos para denunciar incumplimiento con la ley de salud y seguridad ocupacional, comités de salud y seguridad, delegados de prevención de accidentes, capacitación para prevenir accidentes y prácticas seguras, enfoque preventivo, participativo y colaborativo para prevenir los riesgos ocupacionales e inversión en programas para la prevención de accidentes y la salud y seguridad ocupacional. La bibliografía fue actualizada con las últimas investigaciones realizadas en dicho ámbito.

RELA 4015- Fundamentos Filosóficos del Derecho Laboral (Electivo) (3 créditos). Este curso evolucionará a un curso nivel 5000.

Para propósitos de la revisión curricular y en cumplimiento con los criterios delineados por el subcomité designado, el presente curso: descripción, objetivos y unidades fueron reestructurados en su totalidad. La nueva reestructuración fue realizada con el propósito de que los estudiantes puedan comprender los fundamentos filosóficos del derecho laboral desde la perspectiva de las relaciones laborales en el contexto del mundo laboral cambiante.

La bibliografía fue actualizada con las últimas investigaciones realizadas en dicho ámbito.

RELA 4016- Seminario Sobre Conflictos Obrero-Patronales (Electivo) (3 créditos). Este curso evolucionará a un curso nivel 5000.

Este curso no sufrió cambios en contenido sino se actualizaron las referencias.

RELA 4025- Seminario Sobre Relaciones del Trabajo en el Empleo Público (Electivo) (3 créditos). Conlleva cambio de código.

Los cambios introducidos representan más de un 75% de modificaciones para propósitos de la revisión curricular y en cumplimiento con los criterios delineados por el subcomité designado, el presente curso: descripción, objetivos y unidades fueron reestructurados. La nueva reestructuración fue realizada con el

propósito de que los estudiantes puedan comprender los elementos fundamentales de las relaciones del trabajo en el empleo público y proporcionar una base integral para comprender la complejidad y la dinámica de las relaciones laborales en el sector público.

La bibliografía fue actualizada con las últimas investigaciones realizadas en dicho ámbito.

RELA 4035- Medicación, Conciliación y Arbitraje. Cambio de título a Métodos Alternos en la Prevención de Riesgos (Requisito) (3 créditos)

El curso con base en diversos temarios existentes estaba centrado en el mecanismo del arbitraje únicamente, legislación, normas y reglamentos de las diversas oficinas administrativas del gobierno, que administran la práctica o regulan el arbitraje en Puerto Rico. No obstante, con la nueva modificación se brindará un panorama más amplio sobre otras herramientas, técnicas y estrategias y modelos para la resolución de conflictos. Sus objetivos existentes se reestructuraron, incluyeron nuevos de modo que reflejen las necesidades y desafíos contemporáneos de este campo desde la óptica de las relaciones obrero-patronales, con el propósito de ayudar a mejorar y comprender la aplicación de conceptos y habilidades en situaciones reales del mundo laboral. Se integraron objetivos con verbos de dominio afectivo, ubicarlos de lo simple a lo complejo, delimitar los mismos por la taxonomía de Bloom e integrar programa de prevención de riesgos. Entender el rol de la gestión de conflictos en la creación y mantenimiento de un entorno laboral seguro y saludable que fomente el bienestar de los trabajadores y la prevención de riesgos. Al centrarse el curso en estos objetivos, se instruye a los estudiantes con habilidades necesarias para abordar estos conflictos de manera proactiva a la vez que promovemos la salud ocupacional en el lugar de trabajo.

Todas sus unidades fueron reestructuradas y adaptadas para ser comprensible a los estudiantes de manera que reflejen los desarrollos más recientes en el campo y sean accesibles para la comprensión de los diversos temas. Estas unidades fueron organizadas para estar claras y comprensibles e ir en un orden progresivo de aprendizaje para que el estudiante pueda comprender los diversos aspectos de la resolución de conflictos en los múltiples contextos del mundo laboral. Su nuevo contenido incluye aspectos del anterior silabo, sin limitarse al nuevo contenido añadido que involucra ejes temáticos como: tipos y causas del conflicto, principios y técnicas de resolución de conflictos, y mecanismos de resolución de conflictos para sector sindicalizados y no sindicalizados. En la Unidad 5 se abordará los métodos de resolución de conflictos y la salud y seguridad y en el trabajo.

La bibliografía fue actualizada con las últimas investigaciones realizadas en dicho ámbito.

RELA XXXX – Temáticas Especiales en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo (Requisito) - 2 créditos

Curso de temática especial dirigido a exponer y estudiar procesos y dinámicas organizacionales habilitadoras de la agresión; en las modalidades de acoso, discriminación y represalias en el empleo. Se analizarán los deberes y responsabilidades de las partes interactuantes en las Relaciones Laborales y su vinculación a la prevención de riesgos en el trabajo a tenor con la responsabilidad social y legal de las organizaciones de trabajo. Se examinarán los retos que plantea para las organizaciones y para el sindicato atender de forma proactiva, eficiente y eficaz, las circunstancias y hechos que viabilizan tales conductas abusivas. Se considerará la base legal vigente y los mecanismos para promover la prevención, prohibición y el manejo de controversias sobre acoso, discriminación y represalias. Las temáticas serán rotatorias.

En su primera entrega, se abordarán las siguientes temáticas: **Acoso, discriminación y represalias en el empleo**. El estudiante se expondrá a una experiencia educativa planificada desde perspectivas interdisciplinarias sobre el eje temático principal abordados por medio de ocho (8) unidades especializadas, según se mencionan a continuación: (a) Introducción, base legal y constitucional vinculada al acoso, el discriminación y las represalias en el empleo en Puerto Rico; (b) Antecedentes y bases del conflicto real o percibido entre quienes agreden y son agredidos (c) Perfiles de los actores, comportamientos y criterios puntuales de clasificación; (d) Efectos en el sistema persona, los grupos y de la organización; (e) Una mirada hacia factores protectores y de la prevención de riesgos; (f) Técnicas de investigación y aspectos disciplinarios para el manejo de tales variables (g) Hacia un clima de cero violencias institucionales y la prevención de la agresión en el empleo en las modalidades de acoso, discriminación y represalias; (h) Consideraciones esenciales para el diseño de protocolo y guía de prevención e intervención.

RELA 4045 – Laboratorio Práctico en Relaciones Laborales evoluciona a RELA: 4045 – Laboratorio y Práctica Supervisada, Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos (Requisito)

Esta modificación cuenta con un componente presencial para estudiantes que les sea viable asistir a un centro de práctica oficial (acreditado por la UPR). Consiste en una experiencia guiada que a su vez cuenta con un componente de práctica equivalente para estudiantes a distancia, diseñados por el supervisor de práctica y bajo la supervisión de un coordinador. El componente de laboratorio prevalece, ya que tiene como objetivo desarrollar destrezas profesionales, o de una disciplina o área de estudio. Se requiere supervisión directa individual o grupal del profesor para desarrollar las competencias esperadas en el estudiante. El curso se mantiene con un valor de seis (6) créditos para el estudiante. Sin embargo, para fines de Asistencia Económica se reconoce carga igual a 12 créditos.

El supervisor de práctica ha de estructurar las experiencias, casos, simulaciones y análisis propios que surgen de los foros tradicionales para la modalidad a distancia. Lo anterior, implica que el docente asume a su vez, la

responsabilidad de la orientación continua, la planificación, la supervisión y la evaluación de las tareas que realizan los estudiantes del laboratorio y la práctica (dual); orientados a desarrollar competencias específicas a través de la integración de aspectos teóricos y prácticos. El supervisor de práctica en sus respectivos componentes (práctica y laboratorio) tiene las siguientes funciones: supervisar y planificar a diferentes niveles y evaluar a nivel de apreciación formativa y sumativa; podría incluir calificar a los estudiantes.

Se modifica el título, la descripción, objetivos, y el contenido para reflejar los componentes del laboratorio y la integración del componente práctico o su equivalente por medio de tareas que permitan el desarrollo de las competencias especializadas vinculadas al curso y que son reflejo del bachillerato.

RELA 4055- Seminario Sobre Sistemas Comparados de Relaciones Industriales en los Países Desarrollados (Electivo). (3 créditos) Este curso evolucionará a un curso nivel 5000.

Para propósitos de la revisión curricular y en cumplimiento con los criterios delineados por el subcomité designado, el presente curso: descripción, objetivos y unidades fueron reestructurados en un 75%. La nueva reestructuración fue realizada con el propósito de que los estudiantes puedan comprender diversos modelos y enfoques de relaciones industriales en países como Australia, Japón, Reino Unido y Alemania.

La bibliografía fue actualizada con las últimas investigaciones realizadas en dicho ámbito.

RELA 4065- Los Planes Médicos y la Salud de los Trabajadores (Electivo) (3 créditos). Este curso evolucionará a un curso nivel 5000.

Los cambios introducidos representan más de un 75%. El prontuario fue actualizado, se integraron nuevos objetivos, con verbos de dominio afectivo, ubicarlos de lo simple a lo complejo, delimitar los mismos por la taxonomía de Bloom e integrar programa de prevención de riesgos. Asimismo, la descripción y unidades nuevas se desarrollaron para centrarlo en las relaciones obrero-patronales y la importancia de cómo funcionan los planes médicos y una serie de aspectos claves relacionados con la provisión de atención médica y gestión de beneficios para los empleados. Se enfatizó en la negociación colectiva en relación con los beneficios de salud, incluyendo la identificación de temas prioritarios y la formulación de propuestas, estrategias y tácticas de negociación utilizadas por sindicatos, empleadores y compañías de seguros.

El nuevo componente de prevención de riesgos fue integrado en lo que respecta a los planes médicos y la prevención de accidentes en el trabajo integrando los siguientes ejes temáticos: acceso a atención médica, proceso de rehabilitación, salud preventiva para fomentar actitudes y prácticas adecuadas, asesoramiento y acompañamiento terapéutico, la educación preventiva.

Aunque el sílabo hallado abordaba una parte del contexto legal, decidimos abundar, particularmente en lo concerniente a la legislación y regulaciones

relevantes con la atención médica y los beneficios de salud para los empleados a nivel estatal y federal.

La bibliografía fue actualizada con las últimas investigaciones vinculadas a su contenido temático.

RELA: 4075 – Organizaciones Saludables y Bienestar en el Empleo (Electivo) (3 créditos). Este curso por su naturaleza, alcance y contenido y al ser un seminario evolucionará a un curso nivel 5000.

Este curso no recibió cambios ya que es consistente con el campo de las Relaciones Laborales y la Prevención de Riesgos en el Trabajo. Se actualizó la bibliografía.

RELA 4990 Seminario de Temas Especiales sobre Historia de los Movimientos Obreros (Electivo) (3 créditos)

No sufrió cambios, es de reciente creación. Sus temáticas pueden variar al igual que sus horas crédito al ser de crédito variable.

RELA 4995 Seminario en Temas Especiales en Economía del Trabajo (Electivo). Este curso evolucionará a un curso nivel 5000.

No sufrió cambios, es de reciente creación. Sus temáticas pueden variar al igual que sus horas crédito al ser de crédito variable.

B. Cambios en los Diseños Educativos y Prontuarios Maestro

En cumplimiento con las Guías para la creación uniforme y registro de cursos de la UPR (Certificaciones Núm. 33, 2020-2021, JG que enmendó la Certificación Núm. 42, 2019-2020 JG) y las siguientes normativas: Circular 09 2002, 2004 del DAA; Circular 10 2005 2006 y Certificación Núm. 39 2018-2019 del Senado Académico. Para fines de las concentraciones menores se consideran las disposiciones de la Certificación Núm. 44 (2019-2020) de la Junta de Gobierno

- La revisión curricular fortalece el componente teórico y filosófico no tan solo a ser abordado en cursos electivos sino en cursos medulares. Esto se logra a través de la ampliación del contenido de los cursos revisados, como por ejemplo: (a) la creación de un curso introductorio a la concentración, como una mirada panorámica de sus fundamentos y dimensiones del quehacer en las Relaciones Laborales, (b) la incorporación del componente de riesgos psicosociales al curso de conducta en el ámbito de las organizaciones, (c) el curso de nueva creación sobre fundamentos de gestión incorpora base teórica, filosófica y normativa, (d) el curso de negociación colectiva incorpora bases de la negociación que atiendan aspectos de riesgos, a su vez, (e) el curso de investigación incluye modelos y herramientas para el estudio de necesidades y riesgos por medio de técnicas investigativas, además de consideraciones teóricas y metodológicas y aquellas propias a las investigaciones que realiza un Relacionista Laboral en diferentes contextos, (f) el componente de políticas y gestión de talento humano (recursos humanos) también fortalece la

perspectiva filosófica de responsabilidad social empresarial y ciudadanía organizacional, (g) en el curso de salud y seguridad se atienden aspectos puntuales y distintivos teóricos y prácticos diferenciados del curso electivo; (h) el curso de temáticas especiales incluirá base filosófica, teórica y/o normativa con base en las líneas a ser abordadas y desarrolladas; (i) en el curso de Laboratorio-Practico se requiere visión filosófica, modelos organizacionales, aplicación de teoría para la descripción y el análisis de dinámicas de interacción humana y sobre las variables y fenómenos o servicios brindados en el centro de práctica.

- Para ampliar las opciones que tiene el estudiante y como parte de la generación de conocimiento es necesario promover que los estudiantes diseñen, desarrollen e implanten sus propios proyectos de investigación y/o participen en proyectos de iniciativa de la facultad. A estos fines no tan solo se mantiene el curso medular de Investigación, el cual requiere aprobar un curso de estadística de la facultad; sino que se proponen tres opciones nuevas. Además, se incluyen tres cursos electivos de un crédito cada uno vinculado a la investigación en las relaciones laborales.
- A su vez, se mantiene el requisito de *Fundamentos del Razonamiento Estadístico* (CISO 3155) como parte de los cursos introductorios de la Facultad de Ciencias Sociales. La experiencia y los resultados han sido de impacto para los estudiantes y para la experiencia académica del laboratorio práctico de la concentración. Es vital que los estudiantes desarrollen competencias de razonamiento cuantitativo y el manejo de la información y/o datos estadísticos.
- Es necesario fortalecer las áreas esenciales al campo de estudio de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo de forma que nuestros estudiantes adquieran una formación más sólida en su disciplina de estudios (Certificación 46, 2005-2006). Con este propósito, incorporamos contenidos parciales atendidos en un curso electivo (recomendado) en nuevo curso requisito de la concentración, a saber: Fundamentos del Derecho Laboral. En este curso se abordará no tan sólo la legislación protectora del trabajo, sino la base legal central de las relaciones laborales y obrero patronales y aspectos básicos sobre el discrimen en el empleo. La facultad considera como una meta a mediano plazo cursos electivos nuevos sobre: Discrimen, Diversidad e Inclusión en el Empleo y La Salud Mental en el Entorno Laboral.
- La ubicación de contenidos de normativa jurídica (leyes) en sus respectivos cursos nos permite evitar duplicidad de contenidos como ocurría en los cursos de: RELA: 3095 (3 créditos), RELA: 3065 (3 créditos), RELA: 3045 (3 créditos). Las leyes que tengan que ver con el componente individual se atenderán mayormente en el curso de Fundamentos de Derecho del Trabajo, las que guarden relación con tipos de organización y organismos interventores y/o fiscalizadores se podrán atender en el curso de nueva creación sobre Fundamentos de la Gestión de Organizaciones. Se atenderán aspectos teóricos y vinculados a las operaciones y desarrollo de cualquier tipo de

organización sin desatender aspectos jurisdiccionales y sobre roles y procesos atendidos en diversos organismos o instancias gubernamentales propios de las organizaciones sindicales y su relación con el acto patrono o empleador y gobierno como parte del sistema republicano imperante. Por otro lado, las leyes que guarden relación con procesos obrero-patronales se podrán abordar o profundizarse en estas, sus reglamentos y jurisprudencia en los cursos medulares de la concentración que atienden el componente obrero patronal. Por lo tanto, la consolidación de dos cursos de Administración uno sindical y otro empresarial o gubernamental podrán ser atendidos considerando elementos comunes y aspectos diferenciados que surgen de los cursos (RELA: 3031 y 3095) (3 créditos) .

- Es necesario crear cursos temáticos, en forma de electivas, que permitan la discusión de temas que no se abordan con profundidad en los cursos o que son temáticas emergentes de alto impacto en la comunidad y en el quehacer del Relacionista Laboral y las organizaciones o entornos laborales. Este propósito se atiende con dos cursos creados y que forman parte de la oferta de electivas en temáticas especiales, a saber: RELA 4995: Temáticas Especiales en Economía del Trabajo (3 créditos) y RELA 4990: Temáticas Especiales en Historia del Movimiento Obrero (3 créditos) y que, a su vez, brinden oportunidad a los estudiantes de profundizar en temáticas diversas de su interés y que son atendidas por la facultad con base en su formación y peritaje. Se propone un tercer curso sobre Temáticas Especiales en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo.

La creación de estos cursos tiene el propósito de ampliar las instancias de investigación, aplicadas al campo de las relaciones laborales: los mismos flexibilizan la oferta curricular al no requerir créditos previos. Creamos dos modalidades con dos énfasis: Uno enfatiza propiamente en la investigación (Seminario de Investigación sobre las Relaciones Laborales de dos créditos). En el otro curso (Estudio independiente en Relaciones Laborales de 1 crédito) se realizan investigaciones en tópicos de las relaciones laborales, la investigación, intentando cubrir aquellas áreas y temas que comúnmente no se abordan en los cursos de manera amplia (Véase Apéndice 3).

Como señalamos anteriormente, la Revisión Curricular del Programa de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo, se hace tomando en consideración los lineamientos presentados en la Certificación 46, 2005-06 del Senado Académico, particularmente lo relativo a los componentes que debe incluir el currículo del Bachillerato., a saber: un componente de educación general; b) una formación sólida en el campo de estudio de las Relaciones Laborales y la Prevención de Riesgos en el Trabajo; c) y un componente de electivas. A continuación, exponemos la concordancia de los cambios propuestos con la Misión del Recinto y el Plan 2016 (Junta de Síndicos, 2005- 2006).

C. Alineamiento del Perfil del Egresado con el Perfil del Egresado del Recinto

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

TABLA II
ALINEAMIENTO DEL PERFIL DEL EGRESADO
DEL PROGRAMA DE RELACIONES LABORALES Y PREVENCIÓN DE RIESGOS
EN EL TRABAJO A DISTANCIA
CON EL PERFIL DEL EGRESADO DEL RECINTO

Perfil del Egresado del Recinto, según la Certificación 46 (2005-06) del Senado Académico	Perfil del Egresado del Programa de Relaciones Laborales y <u>Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia</u>
<p>Habrá desarrollado capacidad para el pensamiento reflexivo y crítico que promueva la responsabilidad social, cultural, ambiental y cívica; y para encauzar el proceso de aprendizaje a lo largo de su vida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconozca a los trabajadores como eje principal de las dinámicas propias de las Relaciones Laborales y la prevención de riesgos en el trabajo y la importancia de proteger los derechos, los mejores intereses y fomentar su desarrollo individual y colectivo por medio de la toma de decisiones efectivas.
<p>Podrá comunicarse efectivamente, de forma oral y escrita, en español y en inglés como segundo idioma, y en la medida de lo posible, en un tercer idioma; y habrá adquirido conocimientos del legado literario y cultural de estas lenguas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posea las competencias lingüísticas de expresión oral y escrita en el idioma español, el inglés como segundo idioma o un tercer idioma potencial que le permitan comunicarse apropiadamente en su rol de relacionista laboral y facilitador <u>en la prevención de riesgos en el trabajo.</u>
<p>Comprenderá los procesos de creación de conocimiento en diversos campos del saber y las conexiones entre ellos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conozca en forma amplia las áreas de estudio de las Relaciones Laborales, que incluyen, pero no se limitan a la prevención de riesgos ocupacionales; en los niveles inter y transdisciplinario y sus manifestaciones e interacciones con otras sociedades en el contexto caribeño, regional, hemisférico e internacional. • Cultive la creatividad y la iniciativa dirigidas al diseño y desarrollo de investigaciones o su participación en proyectos de creación y vinculación para atender y estudiar las dinámicas en las Relaciones Laborales <u>y de la prevención de riesgos en el trabajo.</u>

	<ul style="list-style-type: none"> • Cultive y desarrolle una mayor sensibilidad hacia los valores éticos, morales y profesionales orientados hacia la participación ciudadana responsable, activa, crítica y de respeto hacia la diversidad aplicada a los métodos tradicionales y alternos a procesos de resolución de conflictos y de toma de decisiones para promover un clima de armonía laboral y donde se promueva el bienestar de los trabajadores.
--	--

Perfil del Egresado del Recinto, según la Certificación 46 (2005-06) del Senado Académico	Perfil del Egresado del Programa de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo
<p>Habrá desarrollado sensibilidades estéticas mediante las artes y la literatura; el entendimiento sobre los procesos humanos y el tiempo y el espacio; comprensión de los conceptos de y metodologías de las ciencias naturales, sociales y humanísticas: la capacidad para el razonamiento lógico matemático y/o cuantitativo y la sensibilidad hacia su salud integral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cultive la creatividad y la iniciativa dirigidas al diseño y desarrollo de investigaciones o su participación en proyectos de creación y vinculación para atender y estudiar las dinámicas en las Relaciones Laborales <u>y de la prevención de riesgos en el trabajo.</u> • Domine las competencias metodológicas, y de razonamiento lógico, cuantitativo y cualitativo necesarias para el estudio de diversos fenómenos <u>y la prevención de riesgos en el campo de estudios.</u> • Cultive y desarrolle una mayor sensibilidad hacia los valores éticos, morales y profesionales orientados hacia la participación ciudadana, responsable, activa, crítica y de respeto hacia la diversidad aplicada a los métodos tradicionales y alternos aplicados a procesos de resolución de conflictos y de toma de decisiones para promover un clima de armonía laboral <u>y donde se promueva el bienestar de los trabajadores.</u>
<p>Tendrá conocimiento del impacto del quehacer humano sobre el ambiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cultive y desarrolle una mayor sensibilidad hacia los valores éticos, morales y profesionales orientados hacia la participación ciudadana, responsable, activa, crítica y de respeto hacia la diversidad aplicada a los métodos tradicionales y alternos

	<p>aplicados a procesos de resolución de conflictos y de toma de decisiones para promover un clima de armonía laboral <u>y donde se promueva el bienestar de los trabajadores.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Domine competencias relacionadas a aspectos estructurales y procesales propios de los sistemas sociales que conforman e interactúan en la disciplina, particularmente en los niveles de análisis: histórico, psicológico, sociocultural, económico, gerencial, sindical, investigativo y legal.
--	--

<p>Perfil del Egresado del Recinto, según la Certificación 46 (2005-06) del Senado Académico</p>	<p>Perfil del Egresado del Programa de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia</p>
<p>Habrá adquirido conocimientos y competencias sustanciales en por lo menos un campo de su disciplina de estudios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posea los conocimientos y las competencias que le permitan desarrollar una visión integrada de las filosofías, los roles y las prácticas pertinentes a los tres sectores que configuran e intervienen en las dinámicas propias de la disciplina de <u>Relaciones Laborales y en la prevención de riesgos en el trabajo.</u> • Conozca en forma amplia las áreas de estudio de la disciplina de Relaciones Laborales en los niveles inter y transdisciplinario y sus manifestaciones e interacciones con otras sociedades en el contexto caribeño, regional, hemisférico e internacional. • Conozca, interprete y aplique las normativas vigentes y los foros asociados a los procesos de toma de decisiones orientados hacia la mejor representación de los (as) trabajadores (trabajadoras) y que promuevan la equidad y justicia laboral y la prevención de riesgos, la responsabilidad social de la organización <u>y el bienestar.</u> • Desarrolle la capacidad de analizar crítica, creativa y constructivamente las dinámicas y controversias manifiestas en las relaciones laborales para generar estrategias e intervenciones innovadoras,

	<p>propias de sus respectivos campos de acción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Domine las competencias necesarias para proseguir estudios graduados en Relaciones Laborales, <u>Riesgos Ocupacionales</u>, Estudios del Trabajo, Derecho y áreas afines al campo de estudio. • Domine competencias relacionadas a aspectos estructurales y procesales propios de los sistemas sociales que conforman e interactúan en la disciplina, particularmente en los niveles de análisis: histórico, psicológico, sociocultural, económico, gerencial, sindical, investigativo y legal <u>y de la prevención de riesgos en el trabajo.</u>
--	---

<p>Perfil del Egresado del Recinto, según la Certificación 46 (2005-06) del Senado Académico</p>	<p>Perfil del Egresado del Programa de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia</p>
<p>Comprenderá, y podrá evaluar desempeñarse dentro de la realidad puertorriqueña, así como dentro de la diversidad cultural y de los procesos caribeños, hemisféricos y mundiales. Ello le permitirá contribuir efectivamente a elevar la calidad de vida de la sociedad puertorriqueña, y a desarrollar la inquietud y responsabilidad social sobre lo que acontece en el entorno caribeño, hemisférico y mundial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conozca en forma amplia las áreas de estudio de las Relaciones Laborales, que incluyen, pero no se limitan a la prevención de riesgos en el trabajo; en los niveles inter y transdisciplinarios y sus manifestaciones e interacciones con otras sociedades en el contexto caribeño, regional, hemisférico e internacional. • Cultive y desarrolle una mayor sensibilidad hacia los valores éticos, morales y profesionales orientados hacia la participación ciudadana, responsable, activa, crítica y de respeto hacia la diversidad aplicada a los métodos tradicionales y alternos aplicados a procesos de resolución de conflictos y de toma de decisiones para promover un clima de armonía laboral <u>y donde se promueva el bienestar de los trabajadores.</u>
<p>Habrá desarrollado competencias necesarias para la búsqueda, el manejo efectivo y el uso ético de la información, así como para la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conozca y utilice los sistemas y tecnologías de la información, particularmente en su campo de estudios,

<p>utilización de la tecnología como herramienta para crear, manejar y aplicar el conocimiento.</p>	<p>en el manejo de datos, la comunicación verbal y escrita.</p>
<p>Habrá desarrollado competencias para el trabajo de equipo, toma de decisiones, solución de problemas y desarrollo de la creatividad e imaginación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconozca a los trabajadores como eje principal de las dinámicas propias de las Relaciones Laborales y la importancia de proteger los derechos, los mejores intereses y fomentar su desarrollo individual y colectivo por medio de la toma de decisiones efectivas. • Desarrolle la capacidad de analizar crítica, creativa y constructivamente las dinámicas y controversias manifiestas en las Relaciones Laborales para generar estrategias e intervenciones innovadoras, propias de sus respectivos campos de acción. • Cultive y desarrolle una mayor sensibilidad hacia los valores éticos, morales y profesionales orientados hacia la participación ciudadana, responsable, activa, crítica y de respeto hacia la diversidad aplicada a los métodos tradicionales y alternos aplicados a procesos de resolución de conflictos y de toma de decisiones para promover un clima de armonía laboral <u>y donde se promueva el bienestar de los trabajadores.</u>
<p>Perfil del Egresado del Recinto, según la Certificación 46 (2005-06) del Senado Académico</p>	<p>Perfil del Egresado del Programa de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Domine competencias relacionadas a aspectos estructurales y procesales propios de los sistemas sociales que conforman e interactúan en la disciplina, particularmente en los niveles de análisis: histórico, psicológico, sociocultural, económico, gerencial, sindical, investigativo, legal <u>y de la prevención de riesgos en el trabajo.</u>

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

de Bachillerato en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia. Pasamos a mostrar la interrelación entre el enunciado de Misión, las Metas, los Objetivos y el Perfil del Egresado del Programa de Bachillerato en Artes de la concentración en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia.

La visión del egresado que queremos formar está enmarcada en la Misión y el Perfil del Recinto de Río Piedras y del Programa de Bachillerato en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia. Reconociendo que algunas de las competencias, del Perfil del Egresado, son desarrolladas a través del currículo del actual Bachillerato de Relaciones Laborales, quisimos fortalecer la presencia de la prevención de riesgos en el trabajo. Este componente se abordaba en varios cursos pero ahora percola en todos los cursos medulares y la mayoría de las electivas al conllevar cambio de título del grado académico. Sin embargo, no requirió de cambios mayores a reconocer el componente de la nueva dirección en el perfil del egresado (Véase Sección del Perfil del Egresado). A través de los actuales cambios nos proponemos formar un egresado: 1) con un conocimiento general de las relaciones laborales y la prevención de riesgos en el trabajo; 2) que pueda potenciar el conocimiento y el desarrollo crítico necesario para la vida académica actual y la educación futura (bien sea continúa o graduada); 3) que se comunique en forma efectiva, aprecie la diversidad humana, y cultural así como pueda exponerse a diversos modelos y organizaciones laborales en otros contextos sociales y extraer lo mejor de esa experiencia para aplicar lo que sea pertinente a nuestro País. 4) que desarrolle competencias metodológicas y de razonamiento lógico cualitativo y cuantitativo de investigación necesarias para el estudio de los diversos problemas y fenómenos de la disciplina.

Cabe señalar que las Metas y Objetivos del Programa de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia pueden segmentarse en dimensiones dirigidas a promover: el aprendizaje, la administración y el ofrecimiento de servicios especializados. Aunque algunas metas pueden contener objetivos que pueden ser clasificados en varias de estas categorías, puede apreciarse que las metas 1, 2 y 4 están más dirigidas a fomentar el aprendizaje; bien sea estudiantil o de la comunidad académica. Las metas 3 y 7 pueden catalogarse de servicio. La meta 3, está orientada a poner el conocimiento generado, por la Facultad, al servicio de trabajadores, organizaciones y la sociedad puertorriqueña e internacional. En la meta 7, se plantea ofrecer servicios estudiantiles de calidad en coordinación con diferentes instancias de la UPR. Por último, las metas 5 y 9 buscan propiciar una mejor administración de los recursos. La meta 5, se encamina a la promoción del reclutamiento y la selección del personal docente más idóneo; así como que se estimule su desarrollo para ofrecer servicios de excelencia. Mientras que en la meta 9 se pretende fomentar, en coordinación con las

diversas instancias que apliquen, facilitar una cultura de evaluación y avalúo, para el mejoramiento continuo de la Unidad Académica. (Véase Apéndice 4).

D. Perfil del Egresado en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia

A continuación, se presenta el Perfil del Egresado del Programa de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia:

- Posea los conocimientos y las competencias que le permitan desarrollar una visión integrada de las filosofías, los roles y las prácticas pertinentes a los tres sectores que configuran e intervienen en las dinámicas propias del campo de estudios interdisciplinario de las relaciones laborales y la prevención de riesgos en el trabajo.
- Reconozca a los (las) trabajadores (trabajadoras) como eje principal de las dinámicas propias de las relaciones laborales y la prevención de riesgos en el trabajo y la importancia de proteger sus derechos y mejores intereses y fomentar su desarrollo individual y colectivo por medio de decisiones efectivas.
- Conozca en forma amplia las áreas que comprenden el campo de estudio de las relaciones laborales y la prevención de riesgos en el trabajo, en los niveles inter y transdisciplinaria y sus manifestaciones e interacciones con otras sociedades en el contexto caribeño, regional, hemisférico e internacional.
- Domine competencias relacionadas a aspectos estructurales y procesales propios de los sistemas sociales que conforman e interactúan en el campo de estudio, particularmente en los niveles de análisis: histórico, psicológico, sociocultural, económico, gerencial, sindical, investigativo, legal y de la salud laboral.
- Conozca, interprete y aplique las normativas vigentes y los foros asociados a los procesos de toma de decisiones orientados hacia la mejor representación de los (las) trabajadores y que promuevan la equidad y justicia social.
- Domine las competencias metodológicas y de razonamiento lógico, cuantitativo y cualitativo necesarias para el estudio de diversos fenómenos en el campo de estudio.
- Desarrolle la capacidad de analizar crítica, creativa y constructivamente las dinámicas y controversias manifiestas en las Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo, para generar estrategias e intervenciones innovadoras.
- Cultive y desarrolle una mayor sensibilidad hacia los valores éticos, morales y profesionales orientados hacia la participación ciudadana, responsable, activa, crítica y de respeto hacia la diversidad aplicada a los métodos y procesos de resolución de conflictos y la toma de decisiones para la búsqueda de un ambiente de armonía laboral.

- Conozca y utilice los sistemas tecnológicos en el manejo de datos, la comunicación virtual y escrita.
- Posea competencias lingüísticas de expresión oral y escrita en el idioma español, el inglés como segundo idioma, o un tercer idioma potencial que le permita comunicarse apropiadamente en su rol de Relacionista Laboral, en diferentes escenarios o contextos de trabajo.
- Cultive la creatividad y la iniciativa dirigidas al diseño y desarrollo de investigaciones o su participación en proyectos de creación y vinculación para atender y estudiar las dinámicas en las Relaciones Laborales y la Prevención de Riesgos en el Trabajo.
- Domine las competencias necesarias para proseguir Estudios Graduados en Relaciones Laborales, Estudios del Trabajo, Prevención de Riesgos en el Trabajo o en otros campos de estudio afines.

E. Diseño Curricular Revisado y Transformado

El cambio de título del grado académico implica una serie de cambios al diseño curricular vigente. A continuación, se mencionan requisitos que se mantienen y otros que se introducen como resultado de la revisión curricular. Entre los elementos más sobresalientes figuran los siguientes:

- Los créditos del componente requisito de la concentración aumentan de 39 a 42 igual a un 90% del total de cursos de la concentración.
- Los créditos del componente de Facultad (Ciencias Sociales) permanecen en 12 créditos de los cuales seis (6) son requeridos como parte del componente de Ciencias Sociales (CISO 3155 y ECON 3005).
- Las electivas de la concentración se reducen de 9 a 5 créditos y constituyen un 11% del total de créditos de la concentración. Se destaca que estudiantes tienden a considerar realizar al menos una concentración menor utilizando créditos de electivas libres. Esto eleva la cantidad de electivas a las que se expone el estudiante que opta por completar una de las concentraciones menores del IRT con aproximadamente de 17 a 20 créditos. Lo anterior, ya que existe una concentración menor igual a 12 créditos y otra igual a 15 créditos. También, al no aceptarse doble conteo los cinco créditos en electivas de la concentración se mantienen independientes. Los estudiantes que opten por cualquiera de las concentraciones menores de la concentración en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo del IRT y/o la concentración menor del ICOOP podrán acumular entre un 14% a un 17% de los créditos del programa (currículo) en electivas de la concentración (requeridas y libres).
- Se realiza una revisión de los prerrequisitos de los cursos requisito, de manera que estos sean cónsonos con el nivel de complejidad de estos.
- Se amplía la oferta incorporando cursos de investigación y estudio independiente.

- Se amplía el componente de concentración para el desarrollo de competencias en salud laboral y prevención de riesgos en el trabajo como requisito.
- Se amplía el componente de concentración para el desarrollo de competencias en fundamentos del derecho del trabajo como requisito.
- Se fortalecen, las bases teóricas y de políticas, prácticas, programas, legislación o modelos de prevención de riesgos en el trabajo, con base en la materia de cada curso.
- Se crea un curso introductorio a la concentración y como curso medular de la FCS (servicio), titulado: Introducción a las Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo.
- Se fortalece las áreas esenciales del campo de estudio contempladas en los cursos de concentración y se revisan dichos cursos para actualizarlos e incorporar los lineamientos correspondientes vinculados a la nueva dirección en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia.
- Se modifica el curso RELA: 3031(3 créditos) para evitar duplicidad e integrar contenidos aplicables a las organizaciones sin segmentar entre gremios o patronos privados (c. ej. RELA: 3095 y 3031) (3 créditos).
- Se modifica el curso RELA: 3045 para evitar duplicidad e integrar contenidos puntuales sobre legislación social que todo estudiante ha de conocer.
- Se añade un curso como requisito de concentración en Temáticas Especiales en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo de crédito fijo.
- Se modifica el título y contenido parcial del curso RELA: 3115 (3 créditos), titulado: Introducción al Análisis, Políticas y Programas de Recursos Humanos para ofrecer un curso titulado en Políticas de Recursos Humanos y Responsabilidad Social.
- Se modifica el título y contenido parcial del curso RELA: 3065 (3 créditos), titulado: Negociación Colectiva para modificar el título a: Negociación Colectiva y la Salud y Seguridad del Trabajador y se crea oficialmente un curso de laboratorio supervisado directamente por el docente, titulado: RELA XXXX: Laboratorio de Negociación Colectiva y la Salud Laboral con valor de un (1) crédito (independiente al valor en créditos del curso).
- Se modifica el título y contenido parcial del curso RELA: 4035, titulado: Mediación, Conciliación y Arbitraje (3 créditos) para modificar el título a: Métodos Alternos y la Prevención de Riesgos y se crea oficialmente un curso de laboratorio supervisado directamente por el docente, titulado: RELA 4036 Laboratorio en Métodos Alternos y la Prevención de Riesgos con valor de un (1) crédito (independiente al valor en créditos del curso).
- El curso RELA: 3025, Historia de los Movimientos Obreros (3 créditos) pasa a ser un curso electivo y se requerirá como parte de los requisitos de

concentración el curso RELA: 3035, Historia de los Movimientos Obreros Puertorriqueños (3 créditos) .

- El curso RELA: 3015, Comportamiento Humano en el Mundo del Trabajo (3 créditos) se revisa parcialmente para ser uno que atienda las temáticas sobre Conductas y Riesgos Psicosociales en el Trabajo.
- Los cursos electivos que configuran o son parte de concentraciones menores se elevan a nivel 5000 dado su contenido único y avanzado al considerar la oferta integradamente y no existiendo otros ofrecimientos análogos en el sistema.

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

F. Cursos que Componen el Programa Actualmente y Cambios Propuestos al Esquema del Programa

Desde el currículo anterior, bajo la Propuesta de Revisión Curricular de Relaciones Laborales (2008), los estudiantes debían tomar un total de 120 créditos, desglosados en la siguiente forma: 42 créditos del componente de educación general, 39 créditos de cursos de concentración, 9 créditos en electivas de la concentración, 12 créditos en cursos introductorios de ciencias sociales, y 18 créditos en electivas libres.

La propuesta actual sigue los lineamientos generales establecidos en la Certificación 46 del Senado Académico (2005-2006): a) un componente de educación general; b) una formación sólida en el campo de las Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo; c) y un componente de electivas. Los componentes de educación general y el de electivas libres siguen las indicaciones de la Certificación 46. Si bien la Revisión del Programa de Relaciones Laborales, promueve una mayor flexibilidad del currículo, mediante el componente de electivas, también fortalece las áreas esenciales al campo de estudio y la nueva dirección integrada.

Los (las) estudiantes del Programa de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia han de satisfacer los siguientes criterios: aprobar 42 créditos del componente de educación general y 18 créditos en electivas libres (permite que el estudiante se exponga a diferentes cursos conforme a sus intereses y también le permite completar una concentración menor además de su grado de bachillerato). Además, deberán aprobar 12 créditos del componente de la Facultad en Ciencias Sociales, (de los cuales seis (6) son prerrequisitos: ECON 3005 y CISO 3155, éste último añadido como requisito); 43 créditos en cursos de la concentración (para ello se añadieron tres cursos (Salud y Seguridad Ocupacional, Fundamentos del Derecho del Trabajo, Temáticas Especiales en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo); se modifica el título de RELA: 4045 (6 créditos) para enfatizar que consiste en dos

componentes, uno dirigido a la práctica supervisada y otros integrado con características de laboratorio integrado; se creó un curso introductorio a la concentración; se consolidaron aspectos centrales a tres (3) cursos en un solo curso y otras perspectivas atendidas provocando duplicidad se revisaron para ser atendidas en los cursos con temáticas relacionadas o afines; el curso de Introducción a las Investigaciones Laborales y la Prevención de Riesgos en el Trabajo contiene un cambio al crearse un laboratorio con valor de un crédito para un total de cuatro (3+1) créditos, al igual que el curso de Negociación Colectiva y la Salud Laboral (3+1). Además, se redujo el componente de electivas de la concentración de nueve (9) créditos a cinco (5) créditos. Esta distribución de créditos totaliza 120 créditos.

Se incorporan tres cursos electivos dirigidos a fomentar la investigación subgraduada, a saber: RELA XXX- Experiencia en Proyecto de Investigación Docente (1 créditos), RELA XXXX- Proyecto de Investigación I y RELA XXXX Proyecto de Investigación II (1 crédito por estudio independiente), respectivamente.

G. Secuencia Curricular Propuesta

La secuencia curricular, bajo la certificación 46, del Programa Relaciones Laborales toma en consideración los prerrequisitos establecidos para los cursos. La misma está diseñada para que los estudiantes diurnos puedan finalizar el Bachillerato en cuatro años; así como tengan la oportunidad de participar del curso de Laboratorio y Práctica Supervisada en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo (RELA 4045) durante el último semestre. Aunque equivale seis (6) créditos, el Laboratorio Práctico en Relaciones Laborales es un curso que demanda del estudiante un gran esfuerzo, por lo que se prefiere se matricule sin carga académica adicional o en su defecto con uno o dos cursos electivos. Para fines de asistencia económica se reconoce para estudiantes que reciben Beca Pell como carga completa equivalente a 12 créditos.

Para los estudiantes los créditos por semestre oscilan entre 9-18 créditos. Durante el último semestre de la secuencia curricular se recomienda matricular RELA: 4045 Laboratorio y Práctica Supervisada, Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos idealmente sin cursos o en su defecto con una electiva libre equivalente a tres créditos.

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

**BACHILLERATO EN ARTES EN CIENCIAS SOCIALES
DE LA CONCENTRACIÓN EN RELACIONES LABORALES Y PREVENCIÓN DE
RIESGOS EN EL TRABAJO
A DISTANCIA**



CURSOS DEL COMPONENTE DE EDUCACIÓN GENERAL				
			CURRÍCULO VIGENTE	
CRÉDITOS 120	CÓDIGO	CURRÍCULO VIGENTE	PROGRAMA BASADO EN CERTIFICACIÓN 46	CRÉDITOS 42
3-3	CISO 3121-3122	Introducción a las Ciencias Sociales	CISO 3121-3122* *no serán prerrequisitos ni correquisitos para cursos RELA	3-3
3-3	ESPA3101-3102	Español Básico	ESPA BÁSICO	3-3
3	ESPA	Segundo Año de Español	LITERATURA ¹	3-3
3	HUMA 3101-3102	Introducción a la Cultura Occidental I-III	HUMANIDADES	3-3
3	HUMA 3201-3202	Introducción a la Cultura Occidental III-IV	ARTE ²	3
3	INGL 3101-3102	Inglés Básico I-III	INGLES BÁSICO	3-3
3	3016 ó 3105	Matemáticas	MATE 3105	3
3-3	CIFI 3001-3002 o CIBI 3001-3002	Ciencias Naturales	Introducción a las Ciencias Físicas I-II y/o Fundamentos de la Biología I-II	3-3
(Aprobar dos de cuatro cursos en Ciencias Sociales, 6 créditos son predeterminados) (sin cambios)			CURSOS EN CIENCIAS SOCIALES <i>(Aprobar dos de cuatro cursos al CISO 3155 y ECON 3005 ser requisitos predeterminados de la concentración)</i>	12 (total)
3	CIPO 3011	Principios y Problemas de la Ciencia Política	CIPO 3011 - Principios y	3

			Problemas de la Ciencia Política	
3	ECON 3005	Introducción a la Economía	Introducción a la Economía (ECON 3005)	3
3	GEOG 3155	Elementos de la Geografía	GEOG 3155 - Elementos de la Geografía	3
4	PSIC 3003	Introducción a la Psicología General	PSIC 3003 - Introducción a la Psicología General	3
3	SOCI 3245	Principios de Sociología	SOCI 3245 - Principios de Sociología	
3	CISO 3155	Fundamentos del Razonamiento Estadístico	CISO 3155- Fundamentos del Razonamiento Estadístico	3

CURSOS DE CONCENTRACIÓN EN RELACIONES LABORALES (43 créditos)			CURRÍCULO PROPUESTO	CRÉDITOS 43
3	RELA: 3005	Trabajo y Sociedad: Visión de Conjunto	RELA: 3005* - Introducción a la(s) Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo	3
3	RELA: 3015	Comportamiento Humano en el Mundo de Trabajo	RELA: 3015 - Conductas y Riesgos Psicosociales en el Trabajo	3
3	RELA: 3025	Historia de los Movimientos Obreros	RELA: 3035 - Historia de los Movimientos Obreros Puertorriqueño	3
3	RELA: 3031	Administración de Empresas I	RELA: 3031- Fundamentos de la Gestión de Organizaciones	3
3	RELA: 3045	Leyes del Trabajo	RELA: 3045 – Fundamentos del Derecho del Trabajo	3
3	RELA: 3065	Negociación Colectiva	RELA: 3065 - Negociación Colectiva y la Salud Laboral RELA: XXXX- Laboratorio en Negociación Colectiva	3 1
3	RELA: 3075	Economía del Trabajo	RELA: 3075 – Economía del Trabajo RELA: 3085 - Introducción a las Investigaciones Laborales y a los Riesgos en el Trabajo RELA: XXXX - Laboratorio en	3 3 1

			Investigaciones Laborales y Riesgos en el Trabajo	
3	RELA: 3115	Introducción al Análisis de Políticas y Programas de Recursos Humanos	RELA: 3115 ⁶ – Políticas de Recursos Humanos y Responsabilidad Social	3
3	RELA: 3095	Estructura, Organización, Administración y Gobierno de Uniones Obreras	RELA: XXXX – La Prevención de Riesgos y la Salud del Trabajador	3
6	RELA: 4045	Laboratorio-Práctico en Relaciones Laborales	RELA: XXXX – Temáticas Especiales en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos	2
			RELA: 4035 – Métodos Alternos y la Prevención de Riesgos	3
			RELA: 4045 - Laboratorio y Práctica Supervisada, Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos	6

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

CURSOS QUE COMPONEN EL CURRÍCULO: ACTUALES Y PROPUESTOS		
CURSOS ELECTIVOS EN RELACIONES LABORALES (6 Créditos)	CURSOS ELECTIVOS EN RELACIONES LABORALES Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL	(5 Créditos)

			TRABAJO A DISTANCIA	
3	RELA		RELA	3
3	RELA		RELA	2
3	RELA			
CURSOS ELECTIVOS EN CIENCIAS SOCIALES (6 Créditos) (sin cambios)			No aplica	
3				
3				
CURSOS ELECTIVOS (18 Créditos) (sin cambios)				18 Créditos
3				3
3				3
3				3
3				3
				3
				3

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

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

³ Se podrá tomar CIFI 3001-3002 ó CIBI 3001-3002

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

⁵ Curso parte del componente de cursos introductorios a la Facultad de Ciencias Sociales.

⁶ Se modifica sustancialmente este curso a la concentración en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo.

⁷ Se podrán tomar en cursos dentro o fuera de la concentración (libre selección). Podrán utilizarse para realizar una concentración menor.

⁸ Se crea un curso nuevo desde el origen.

TABLA II
SECUENCIA CURRICULAR PROPUESTA
CONCENTRACIÓN EN RELACIONES LABORALES Y PREVENCIÓN
DE RIESGOS EN EL TRABAJO A DISTANCIA
(120 créditos)

TABLA II
SECUENCIA CURRICULAR PROPUESTA
CONCENTRACIÓN EN RELACIONES LABORALES Y PREVENCIÓN
DE RIESGOS EN EL TRABAJO A DISTANCIA
(120 créditos)

PRIMER AÑO – PRIMER SEMESTRE

Codificación	Título del curso	Crs.
CISO 3121*	Introducción a las Ciencias Sociales I (No es prerrequisito ni correquisito de cursos RELA)	3
ESPA 3101	Español de Primer Año	3
HUMA 3101	Introducción a la Cultura Occidental I	3
INGL 3101	Inglés de Primer Año	3
MATE 3105	Introducción a las Matemáticas	3
TOTAL		15

PRIMER AÑO –SEGUNDO SEMESTRE

Codificación	Título del curso	Crs.
CISO 3122	Introducción a las Ciencias Sociales II (No es prerrequisito ni correquisito de cursos RELA)	3
ESPA 3102	Español de Primer Año	3
HUMA 3102	Introducción a la Cultura Occidental II	3
INGL 3102	Inglés de Primer Año	3
Arte	Arte ²	3
TOTAL		15

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

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

³ Se podrá tomar CIFI 3001-3002 ó CIBI 3001-3002

⁴ Se tomarán en cursos que **no** sean de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia.

⁵ Curso parte del componente de cursos introductorios a la Facultad de Ciencias Sociales.

⁶ Se modifica este curso a la concentración en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia.

⁷ Se podrán tomar en cursos dentro o fuera de la concentración (libre selección)

⁸ Se crea un curso nuevo desde el origen.

⁹ Cursos requisito de la concentración (medulares) 39 créditos.

**SECUENCIA CURRICULAR PROPUESTA
 CONCENTRACIÓN EN RELACIONES LABORALES Y PREVENCIÓN
 DE RIESGOS EN EL TRABAJO A DISTANCIA**

SEGUNDO AÑO – PRIMER SEMESTRE

Codificación	Título del curso	Crs.
RELA 3035	Historia de los Movimientos Obreros Puertorriqueños*	3
CISO 3155	Fundamentos del Razonamiento Estadístico	3
CISO ____	Curso Introductorio en Ciencias Sociales	3
RELA 3005	Introducción a las Relaciones Laborales y a la Prevención de Riesgos en el Trabajo* (Curso introductorio a la concentración y medular de la FCS)	3
RELA 3015	Conducta y Riesgos Psicosociales en el Trabajo*	3
TOTAL		15

SEGUNDO AÑO –SEGUNDO SEMESTRE

Codificación	Título del curso	Crs.
RELA 3031	Fundamentos de la Gestión de Organizaciones*	3
ESPA	Literatura	3

ECON 3005	Introducción a la Economía*	3
RELA 3115	Políticas de Recursos Humanos y Responsabilidad Social* (RELA 3005*, 3015, 3035, 3031)	3
----	Electiva Libre	3
RELA	Electiva en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos	2
TOTAL		17

**SECUENCIA CURRICULAR PROPUESTA
 CONCENTRACIÓN EN RELACIONES LABORALES Y PREVENCIÓN
 DE RIESGOS EN EL TRABAJO A DISTANCIA**

TERCER AÑO – PRIMER SEMESTRE

Codificación	Título del curso	Crs.
RELA XXXX	La Prevención de Riesgos y la Salud en el Trabajo (RELA 3005*, 3015, 3031 y 3035)	3
RELA 3075	Economía del Trabajo (ECON 3005, RELA 3005*, 3015, 3031 y 3035)	3
RELA 3085	Introducción a las Investigaciones Laborales y Riesgos en el Trabajo* (RELA, 3015, 3155, 3005 y 3035)	3
RELAXXX	Laboratorio en Investigaciones Laborales y riesgos en el Trabajo	1
CIBI 3001 y/ó CIFI 3001	Fundamentos de Biología I ó Introducción a las Ciencias Físicas I	3
RELA 3045	Fundamentos del Derecho del Trabajo	3
TOTAL		16

TERCER AÑO – SEGUNDO SEMESTRE

Codificación	Título del curso	Crs.
--------------	------------------	------

CIBI 3002 y/0 CIFI 3002	Fundamentos de Biología II ó Introducción a las Ciencias Físicas II	3
CISO___	Curso Introductorio en Ciencias Sociales	3
ESPA	Literatura	3
RELA 3065	Negociación Colectiva y la Salud y Seguridad del Trabajador	3
RELA XXX	Laboratorio de Negociación Colectiva y la Salud Laboral	1
----	Electiva Libre	3
TOTAL		16

**SECUENCIA CURRICULAR PROPUESTA
 CONCENTRACIÓN EN RELACIONES LABORALES Y PREVENCIÓN
 DE RIESGOS EN EL TRABAJO A DISTANCIA**

CUARTO AÑO – PRIMER SEMESTRE

Codificación	Título del curso	Crs.
RELA 4035	Métodos Alternos en las Relaciones Laborales (RELA 3005*, 3015, 3035, 3047, 3065, 3075, 3115, RELA 3031 y RELA XXXX: La Prevención de Riesgos y la Salud en el Trabajo)	3
RELA XXXX	Temáticas Especiales en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos* (RELA 3005*, 3015, 3035, 3065, 3115, 3031 y RELA XXXX: Laboratorio de Negociación Colectiva y la Salud Laboral)	2
Electiva Libre	Electiva Libre	3
---	Electiva Libre	3
---	Electiva Libre	3

---	Electiva Libre	3
TOTAL		17

CUARTO AÑO – SEGUNDO SEMESTRE

Codificación	Título del curso	Crs.
RELA 4045	Laboratorio y Práctica Supervisada, Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos a Distancia (Todos los cursos requisitos y al menos un curso electivo libre)	6
---	Electiva Libre	3
TOTAL		9

*Cursos requisitos.

Se deberá tomar 5 créditos del componente de electivas de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo de los que se incluyen a continuación: RELA: 4990 – Seminario de Temas Especiales sobre Historia de los Movimientos Obreros (3 créditos); RELA: 4995 – Seminario de Temas Especiales sobre Economía del Trabajo (3 créditos); RELA: 3025-Historia de los Movimientos Obrero (3 créditos) ; RELA: 3105-Trayectoria del Movimiento Obrero Norteamericano (3 créditos); RELA: 3135-Educación en Salud y Seguridad Ocupacional (3 créditos); RELA: 3145 -Historia del Movimiento Obrero Latinoamericano (3 créditos); RELA: 3150-Ecología, Trabajo y Sociedad (3 créditos); RELA: 3155-Introducción a los Estudios de la Mujer Trabajadora en Puerto Rico (3 créditos); RELA: 3165-Agresión y Violencia en el Empleo (3 créditos); RELA: 4075– Organizaciones Saludables y Bienestar en el Empleo (3 créditos); RELA: 4006-La Industria Moderna y las Relaciones Obrero Patronales (3 créditos); RELA: 4025-Seminario sobre Relaciones del Trabajo en el Empleo Público (3 créditos); RELA: 4055-Seminario sobre Sistemas Comparados de Relaciones Industriales en Países Subdesarrollados (3 créditos). **RELA: XXXX Experiencia en Proyecto de Investigación Docente (1 créditos), **RELA: XXXX Proyecto de Investigación Supervisada I**(1 créditos), **RELA: XXXX Asistencia en Proyecto de Investigación Docente** (1 créditos). El curso RELA: XXXX Legislación Protectora del Trabajo (3 créditos)- está dirigido principalmente a estudiantes de la concentración menor o de otros programas o Facultades. Observar que hay cursos electivos que forman parte de las concentraciones menores que sus códigos nuevos corresponden al nivel 5000 y los cursos de las concentraciones menores conllevan cambio de código a nivel 5000, estos códigos son asignados por la Vicepresidencia de Asuntos Académicos.

H. Unicidad, Coherencia y Suficiencia Curricular

Se destaca que el de bachillerato en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo es único en Puerto Rico. Además, posee características singulares y sobresalientes que lo distinguen incluso del contenido curricular de una oferta graduada disponible en una universidad privada en el país. Es clasificado como un bachillerato profesional en Puerto Rico. Sin embargo, se exhorta a la publicación de convocatorias en medios internacionales (ej. Chronicle of Higher Education). Además, varias clases de puestos en agencias gubernamentales requieren de preparación mínima el bachillerato en la concentración para competir; tal es el caso de puestos en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Juntas y Foros Apelativos. La especialidad en Derecho Laboral solo se logra por medio de la práctica por lo que no es inusual que los egresados opten por formarse en Relaciones Laborales y luego opten por realizar estudios en Derecho. Por otro lado, abogados optan por maestrías en Relaciones Laborales para adquirir competencias en el área. Los certificados graduados y subgraduados estarán disponibles para el segmento de la población que no interese completar grados académicos en programas regulares o tradicionales de estudio.

El programa de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo prepara al/a la estudiante para asesoramiento profesional y técnico. El programa de Relaciones Laborales sirve de base al estudiantado para continuar estudios graduados en múltiples programas de maestría y derecho. Para los egresados de la concentración Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia, existen oportunidades de empleo como: auxiliares de personal; oficiales de relaciones industriales; asesores/asesoras técnicas/técnicas en las áreas de empleo; seguridad ocupacional; adiestramiento; mediadores/ mediadoras de conflicto; organizadores/organizadoras sindicales; administradores/administradoras sindicales y líderes obreros/obreras, investigadores/investigadoras. Por otra parte, aunque Relaciones Laborales es un bachillerato profesional no requiere de acreditación profesional. Los egresados pueden ejercer como relacionistas laborales con el Bachillerato en Relaciones Laborales sin tener que revalidar para emplearse.

Se enfatiza en que muchas de las convocatorias del Departamento del Trabajo establecen como requisito el Bachillerato en Relaciones Laborales. Así, por ejemplo, el Negociado de Normas del Trabajo, y otras unidades del Departamento del Trabajo exigen, a los/las solicitantes de puestos de trabajo, un bachillerato en Relaciones Laborales para las convocatorias de Supervisor de Normas del Trabajo; Investigador de Normas del Trabajo y Administrador en Normas del Trabajo. Cabe señalar que es una especialidad de demanda en el mercado laboral en las siguientes ocupaciones profesionales: Oficiales de Relaciones Obrero Patronales, Gerentes de Recursos Humanos, Oficiales de Relaciones Industriales, Investigadores (investigadoras) de Normas de Trabajo, Mediadores (mediadoras) y Árbitros en Conflictos Obrero Patronales, Oficiales Examinadores (examinadoras), e Investigadores (investigadoras) de la Junta de Relaciones del Trabajo, Oficiales y dirigentes de Uniones Obreras, entre otros. Es, además, el único programa a nivel Bachillerato que

ofrece esta especialidad en todo el sistema de la UPR e instituciones universitarias privadas.

En términos de los componentes relacionados a la evaluación de los procesos de aprendizaje, podemos decir que existe pareo entre las competencias del Perfil del Egresado del Recinto y el Perfil del Egresado del Bachillerato de Relaciones Laborales. La visión del egresado al que se aspira está enmarcada en la Misión y el Perfil del Recinto y el Bachillerato de Relaciones Laborales. Las Metas y Objetivos del programa de Relaciones Laborales son abarcadoras dirigidas a promover: el aprendizaje, la administración y los servicios. Los objetivos de aprendizaje del programa de Relaciones Laborales del Instituto de Relaciones del Trabajo están redactados a partir del Perfil del Egresado. A partir de 2008 se han desarrollado acciones transformadoras para mejorar las competencias en los procesos de aprendizaje estudiantil, esto incluye referidos al Centro de Competencias Lingüísticas y de naturaleza psicosocial. Se ha realizado una gran cantidad de actividades inter e intracurriculares sobre temas de interés para la disciplina.

Referente a la calidad de la enseñanza, el programa de Relaciones Laborales ha probado cumplir con éxito la mayor parte de los objetivos de aprendizaje estudiantil utilizando diferentes actividades, medidas y evaluaciones (Cordero, N., 2011). Se espera que el avalúo de todos los dominios del aprendizaje, se realicen constantemente para su avalúo correspondiente en el periodo de 2018-2023. Se han evaluado 11 dominios de 14 (ética-responsabilidad social, análisis crítico, comunicación efectiva, investigación-creación, de información, curiosidad intelectual, lógico-matemática, trabajo de grupo-dominio del programa de Relaciones Laborales-a nivel de Bachillerato 2009-2014. Se ha alcanzado el logro esperado en los dominios medidos exceptuando en la comunicación en inglés, y matemáticas. En algunos dominios como trabajo de grupo el logro esperado varía por sesiones.

El programa de Relaciones Laborales ha incorporado una variedad de estrategias y de acciones transformadoras para mejorar aquellos dominios en los que los/las estudiantes presentan las puntuaciones más bajas. Entre éstas, se incluyó como requisito un curso de estadísticas y la programación de referidos al Centro de Competencias Lingüísticas. Se están cumpliendo con los objetivos de aprendizaje del programa de Relaciones Laborales. Se redactó un plan a cinco años para evaluar las competencias de aprendizaje. Se desarrolló una matriz donde se pareó los dominios con los cursos. Se sometió planes e informes semestrales e informes anuales de las competencias de Avalúo para la Oficina de Evaluación del Aprendizaje Estudiantil, resúmenes para el Decanato de Asuntos Académicos y las agencias acreditadoras del Recinto. También se realizó una presentación de resultados auspiciada por el Decanato de Asuntos Académicos y otra, en formato power point, coordinada por el Centro de Excelencia Académica y la Oficina de Evaluación Estudiantil sobre Acercamiento a la Enseñanza de Aspectos Éticos como parte del Foro: Acercamientos Multidisciplinarios de Aspectos Éticos en la Enseñanza.

Es necesario señalar que las evaluaciones de los/las estudiantes, realizadas por los Oficiales de Contacto (supervisores/supervisoras), en los centros de práctica son por lo general de excelencia. Relaciones Laborales cuenta con una de las mejores

prácticas del Recinto. Por medio de ésta se facilita la integración y adaptación de los/las Estudiantes a sus futuras actividades profesionales, así como una comprensión de la interrelación entre los tres componentes del campo laboral y una visión inter y transdisciplinaria de las relaciones de los/las trabajadores/trabajadoras, con sus empleadores, así como la intervención del Estado como “mediador” o árbitro de estos sectores. La oportunidad de visitar Centros de Práctica, para evaluar estudiantes, permite a la Facultad conocer y cotejar la pertinencia y vigencia del contenido curricular. Cada año, nuestros/nuestras estudiantes reciben el premio excelencia académica.

I. Plan de Avalúo del IRT

En el Plan de Avalúo del 2023 al 2025 los docentes del IRT trabajaron en hacer avalúo de diferentes cursos en los cuales se midieron los siguientes dominios: contenido de la disciplina, pensamiento crítico, investigación y creación, comunicación efectiva y competencias de la información. Actualmente se está trabajando el Plan de Avalúo del Aprendizaje Estudiantil del 2026-2029.

J. Prontuarios de los Cursos Medulares

En la página 108 se encuentra la descripción de estos cursos.

X. Admisión, Matrícula y Graduación

A. Requisitos de Admisión

Las políticas departamentales del IRT, sobre los procesos de admisión, están sujetos a las políticas institucionales de la Facultad de Ciencias Sociales. También aplican otras políticas relativas a procedimientos administrativos, aprovechamiento académico y penalidades. La Revisión Curricular de 2025, comparte con los demás programas de la Facultad de Ciencias Sociales los siguientes requisitos de admisión:

- El estudiante de nuevo ingreso puede acceder a los cursos de la concentración desde su primer año de estudios.
- Para los estudiantes de reclasificación de otras facultades se les requiere tener por lo menos cuatro (4) cursos básicos de primer año, con un índice no menor de 2.50.
- Los traslados deben tener aprobados 48 créditos, con cuatro (4) cursos básicos y tener un índice académico de 2.50 ó más.
- Las transferencias privadas deben tener aprobados 45 créditos, con cuatro (4) cursos básicos y tener un índice académico de 2.50 ó más.

La Circular 12 (2007-2008) estableció que como implicaciones de la Certificación 46 quedaba sin vigencia el requisito de cuatro cursos básicos para estudiantes de reclasificación de unidad (antes traslado, traslado general, reclasificación de programa, readmisiones y estudiantes de transferencias). En esta circular se planteó, además, que las facultades indicarán al Decanato de Asuntos Académicos y al Registrador los requisitos que van a mantener. En la actual propuesta del Programa de Relaciones Laborales y Prevención de

Riesgos en el Trabajo a Distancia (2024-2025) se propone mantener los requisitos de admisión, establecidos en la secuencia vigente de 2008. En relación con los criterios de reclasificación, traslado y readmisión, la Facultad acordó un índice académico de 2.00 y para transferencia un índice académico de 2.30. La selección de los estudiantes se iniciará con el promedio más alto de 4.00 hasta completar el cupo y dependerá de la demanda y la cabida en la concentración.

B. Proyección de Matrícula

Se proyecta un máximo de 15 estudiantes por año. Los estimados son de 5 estudiantes para el segundo semestre de implantación y de 10 estudiantes para el segundo año de implantación. Una vez se fortalezca y estabilice la cantidad de estudiantes admitidos en la concentración, se calcula de 15-25 estudiantes por sección de curso a distancia, incluyendo los estudiantes de servicio. Según las normas que apliquen que plantean que debe ser el mismo cupo de secciones presenciales, pero a su vez reconoce cumplir con criterios tales como *Quality Matters*. A partir del tercer año se espera que se complete el cupo máximo de 25 estudiantes por sección. Con base en la normativa vigente o aplicable, se fija un cupo máximo de 15 estudiantes para seminarios, así como nueve (9) estudiantes como máximo para secciones de los cursos de laboratorio y práctica supervisada, a partir de que se complete la primera sección, podrán crearse otras con las cantidades de estudiantes que se disponga por los coordinadores y/o director (laboratorio practico e IRT) de la unidad académica. En la medida que se desarrolla y amplie la demanda por el programa podrá justificarse el aumento en cupo con base en la cantidad de plazas docentes que puedan ser aprobadas prospectivamente y por consiguiente la cantidad de secciones a ofertarse.

El IRT en 2025 (abril y mayo) hace entrega de un módulo interactivo sobre Legislación Laboral y Derechos Constitucionales de los Trabajadores. Este módulo fue diseñado por docentes del IRT con la participación de recursos de apoyo, incluyendo a la DECEP UPR RP. El módulo será parte de un curso de Historia de P.R. (requisito) para todos los estudiantes del décimo grado del sistema de educación pública (Departamento de Educación). A su vez, será un texto de referencia para un curso electivo en Relaciones Laborales y Obrero Patronales del duodécimo grado. Se calcula en aproximadamente 20,500 estudiantes en decimo grado por lo que no ha de ser complicado lograr la meta propuesta de nuevas admisiones. El piloto de implantación iniciará en 2025-2026 y la implantación como requisito oficial a partir de 2026-2027, por lo que para el 2030 se habrán graduado los estudiantes que han aprobado el módulo como requisito de graduación.

Por otro lado, de poder llegar a personas de diferentes puntos de Puerto Rico, de la diáspora y de Iberoamérica, incluyendo a trabajadores que no podrían acceder a programas en modalidad presencial o en horarios regulares de trabajo y que aspiren a estudiar en el idioma español y en una institución de

prestigio y acreditada por un organismo reconocido en los EE. UU. como la MSHE.

C. Requisitos Académicos para Otorgar el Grado

Los requisitos académicos para la otorgación del grado son los mismos que en la propuesta de 2008. El (estudiante debe de tener un total de 120 horas créditos para otorgársele el grado de Bachillerato en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia.

Destacamos que la mayor parte de los estudiantes de la concentración logran finalizar sus estudios en seis años o menos.

XI. Facultad

A. Perfil de la Facultad

El Instituto de Relaciones del Trabajo se ha caracterizado por contar con una facultad heterogénea con base en docenes de carrera y por medio de nombramientos temporales a jornada completa o parcial. Según datos de la Oficina del Registrador (2023), al mes de agosto de 2023 contábamos con 60 estudiantes clasificados en la Concentración en Relaciones Laborales. La Facultad a tiempo completo, identificada como permanente, está compuesta por dos docentes. Uno de los docentes de carrera atiende el componente de economía y de historia, principalmente. El otro docente puede atender todos los componentes, con énfasis en el componente general de relaciones laborales, gerencial, investigación, psicosocial, prevención de riesgos y el práctico. Otros docentes adjuntos o en nombramientos temporales a jornada completa o parcial; tienden a atender en la actualidad el componente de relaciones laborales mayormente vinculado a las relaciones obrero patronales y a la salud y seguridad en el empleo.

Actualmente, existen docentes con coordinaciones específicas al ser un Instituto que cuenta con un Centro de Estudios del Trabajo y Relaciones Laborales, un Programa Académico sin créditos orientado hacia la formación, conocido como Programa de Educación Obrera, los componentes de la práctica supervisada y sus componentes (práctica y laboratorio integrado) vinculados a RELA: 4045 (6 créditos) y la Dirección Interina del IRT. Estos docentes que ejercen funciones académicas y de coordinación oscilan entre nombramiento temporal, docentes de carrera adscrito al IRT y al Instituto de Cooperativismo. Ello quiere decir que sobre cinco profesores a jornada completa y varios adjuntos, recae la labor de impartir cursos en el Programas Académicos con créditos y sin crédito y participar en comités y otras tareas propias de la docencia (investigación-creación, publicación y divulgación, generación de fondos, redactar propuestas, promoción del programa, asesoría académica, avalúo del aprendizaje) Sin embargo, el programa académico de extensión se nutre a su vez de un banco de recursos heterogéneo y con formación y experiencia práctica diversa. De la Facultad con permanencia, dos tienen doctorado sumado a grados de maestría en Relaciones Laborales y/o

disciplinas afines al campo de estudio. El resto de Facultad regular tiene grado doctoral y/o un mínimo de maestría o una combinación de maestría y Juris Doctor.

Incluimos tabla con el perfil de docentes a jornada completa y parcial, la cual incluye preparación académica. Además, proveemos tabla de las investigaciones y publicaciones de los/as docentes.

Apéndice 5.

Tabla: Facultad permanente y parcial y sus áreas de especialidad

Nombre del docente	Preparación académica
<p>Catedrático, Edwin H. Morales Cortés, Ph.D., M.A., M.B.A., GCCP, GCFP</p>	<p>Catedrático con más de 30 años de experiencia docente en programas graduados y subgraduados. Posee un doctorado en Filosofía conferido con distinción y Summa Cum Laude (GPA 4.00). Además, le fueron conferidos los siguientes grados: (a) Maestría en Artes en Relaciones Laborales, (b) Administración de Empresas, con especialidad en Administración de Recursos Humanos, Certificado Graduado en la especialidad de Psicología en Consejería. También, posee una Certificación en Psicología de la Salud. El doctor Morales Cortés está autorizado por el Gobierno de Puerto Rico a ejercer la profesión de la Psicología, desde enero de 1996. Posee dos especialidades en dicho campo de estudio, a saber: Psicología Industrial Organizacional, Psicología en Consejería (comúnmente conocido como “Consejería Psicológica”) y a julio de 2024 completó Certificado Graduado en Psicología Forense dirigido a psicólogos practicantes. Ha dictado conferencias tanto en P.R. como a nivel internacional por invitación o en Congresos/Simposios. También, ha desempeñado roles como consultor, en organizaciones adscritas tanto al sector público como privado. Mental Health First Aid USA - National Council for Mental Wellbeing - 7.5 horas - 30 de septiembre de 2022 – fecha de vencimiento: 30 de septiembre de 2025 • Certificado Construcción de Ambientes Virtuales de Aprendizaje, Centro de Excelencia académica (CEA), UPR-RP - 2020 • Certificación Profesional Facilitador en Línea y Diseñador de cursos virtuales (AUTODIRIGIDO) División de Educación Continua y Estudios Profesionales (DECEP) - 2020 • Certificado Profesional en Psicología de la Salud. Asociación de Psicología de Puerto Rico, aprobado por la</p>

	<p>Junta Examinadora de Psicólogos de Puerto Rico en noviembre de 2014. • Licencia permanente para ejercer la profesión de la Psicología en Puerto Rico, Entre sus líneas de investigación y áreas de interés, se encuentran: la agresión y violencia, clima laboral, acoso psicológico, prevención de riesgos en el trabajo y salud mental laboral.</p>
<p>Catedrático Auxiliar, Alejandro Torres Rivera, JD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bachillerato en Artes: 1973, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras <p>Concentración: Ciencias Políticas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Juris Doctor: 1976, Facultad de Derecho, Universidad Interamericana, San Juan, Puerto Rico
<p>Catedrático Auxiliar, Iyari Ríos González, M.A, Ph.D.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ph.D. en Historia 2015 <p>Universidad de Puerto Rico – Recinto de Río Piedras</p> <p>Tesis: “La Coalición Republicana Socialista, 1933 – 1940: plataformas de gobierno y legislación para la economía de Puerto Rico. Un programa alternativo al Plan Chardón”</p> <p>Premio Ana Sagardía: Mejor Tesis Doctoral en Historia</p> <p>Director: Dr. Francisco Moscoso</p> <p>Promedio Académico: 4.00</p> <ul style="list-style-type: none"> • M.A. en Economía 2004 <p>Universidad de Puerto Rico – Recinto de Río Piedras</p> <p>Tesis: “El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y las posibilidades de éxito del Área de Libre Comercio para Las Américas (ALCA)”</p> <p>Director: Dr. Juan Lara Fontáñez</p> <p>Promedio Académico: 4.00</p> <ul style="list-style-type: none"> • B.A. en Geografía 2001 • B.A. en Ciencias Sociales General <p>Universidad de Puerto Rico – Recinto de Río Piedras</p>

	<p>Promedio Académico: 3.77</p>
<p>Catedrático Auxiliar, Eduardo A. Matos Vidal, Ph.D., M.A.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de Estudios Avanzados de Puerto Rico y el Caribe - San Juan, PR Doctorado en Filosofía y Letras, Especialidad en Historia de P.R. y el Caribe (11/2019) • Tesis: <i>Francisco Colón Gordiány en la Construcción del Nuevo Sindicalismo Puertorriqueño 1928 a 1954</i> • Aprobado con grado de <i>sobresaliente</i> y recomendación de publicación • Universidad Interamericana de Puerto Rico - San Juan, PR Maestría en Relaciones Laborales (5/2010) • Disertación: <i>La Desintegración Sindical en el Sector Público</i> • Universidad de Puerto Rico, Facultad de Ciencias Sociales, Río Piedras - San Juan, PR Bachillerato en Relaciones Laborales (5/2005) Bachillerato en Ciencias Sociales Generales (5/2003) • Certificación de Educador en Línea y Creación de Cursos Virtuales para Docentes de la UPR-RP – 30 horas contacto 2022 • La Asistencia Tecnología al Alcance de Todos – 2 horas contacto 2022 • Moodle Intermedio - CEA – 2 horas contacto 2022 • Realidad Virtual en la Educación – 2 horas contacto 2023 • Transferencia de Tecnología en la UPR – 2 horas- 2023 • Capacitación Alcance en la Industria en General (OSHA) – 10 horas contacto (2024) • Certificación: Educador en línea y creación de cursos a distancia dirigido a docentes de la UPR-RP (autodirigido).

<p>Profesora Adjunta, Sara M. Chico Matos, JD., M.A.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Juris Doctor University of Puerto Rico School of Law (1995) University of Puerto Rico Public Administration School • Master's degree in labor relations and Personnel Administration University of Puerto Rico, Río Piedras Campus (1986) • Highest GPA (4.0) of the class Bachelor's degree in labor Relations University of Puerto Rico (1984) <i>Magna Cum Laude</i>
<p>Profesor Adjunto, Luis Antonio Zayas Monge, JD., M.A.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Juris Doctor Escuela de Derecho, Universidad Interamericana de Puerto Rico (Mayo, 2009) • <i>Cum Laude</i> • Medalla "Raúl Serrano Geysls" otorgada por la Asociación de Ex Alumnos y la Revista Jurídica de la Escuela de Derecho a Estudiante Destacado. • Maestría en Administración Pública Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras (Junio, 1996) • Premio al Mejor Promedio del Programa General. • Bachillerato en Ciencias Sociales Concentración en Relaciones Laborales, Universidad de Puerto Rico (Mayo, 1992).
<p>Profesora Daphne Domínguez Herrera</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maestría en Ciencias: Gerencia Ambiental Concentración en Evaluación y Manejo de Riesgos, Universidad Metropolitana, 2005. • Bachillerato en Química Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras (UPRRP), 1987.
<p>Profesor Jorge Ramos Feliciano</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Director de la Oficina de Protección Ambiental y Seguridad Ocupacional) de la UPR • Instructor Salud y Seguridad Ocupacional

Apéndice 7.

Tabla: Investigaciones, Labor Creativa y Publicaciones

Nombre del docente	Investigaciones, Labores Creativas y Publicaciones
Iyari Ríos González, M.A, Ph.D	<ul style="list-style-type: none"> • Historia del Movimiento Obrero (2017-2019). • Las relaciones capital-trabajo en Puerto Rico, 1933-40: registro y análisis de los conflictos obrero-patronales en tiempos de crisis económicas (2017-2019). • Economía del Trabajo (2019-2021). • Los efectos de las políticas de austeridad en la economía de Puerto Rico, 2006 – 2016 (2017). • Impacto económico en los trabajadores de Puerto Rico de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral (Ley 4 del 26 de enero de 2017) (2019-presente). • El Plan Chardón y el Plan de la Coalición Republicana - Socialista (1934-1935): proyectos divergentes para Puerto Rico durante la Gran Depresión (2021-2022). • Síndrome desgaste emocional en docentes universitarios del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico: un acercamiento transdisciplinario (2020-2022). • Los grupos de poder, donativos políticos e instituciones en Puerto Rico (2008-2011). • Producción de trabajos de investigación sobre historia económica de Puerto Rico y el Caribe (2008). • Colaboración con CAUCE y el Archivo General de Puerto Rico para catalogar documentos sobre el Municipio de Río Piedras (2005-2007). • Investigación institucional en la Vicepresidencia de Planificación e Investigación Institucional, Sistema Universitario Ana G. Méndez (2001-2002). • Análisis de datos socioeconómicos del Municipio de Vieques en el proyecto “Guías para un Desarrollo Sustentable del Turismo en Vieques” (2001).

<p>Alejandro Torres Rivera, JD</p>	<ul style="list-style-type: none">• La forma como requisito en los contratos. (1975)• Los desahucios en las cooperativas de vivienda. (1987)• Defendiendo una revolución: La organización sindical y participación de los trabajadores en la economía cubana. (1993)• Apuntes para la discusión en torno al proyecto de sindicación de empleados públicos. (1995)• Comentarios en torno a las enmiendas a la legislación laboral. (1995)• Reflexiones en torno a la legislación propuesta para la administración de pruebas de drogas en Puerto Rico en el sector público y la empresa privada. (1997)• Comentarios a la legislación aprobada permitiendo la implantación de las pruebas de detección de sustancias controladas al sector público y privado en Puerto Rico. (1997)• Consideraciones laborales que constituyen antesala a la masacre de Ponce. (1998)• Los retos de la clase obrera puertorriqueña ante la ofensiva patronal neoliberal: Apuntes para una discusión urgente. (1999)• Reflexiones en torno a la legislación vigente para la detección de sustancias controladas en los trabajadores de Puerto Rico. (2001)• El plan estratégico de control de drogas: Contenido y alcance de una propuesta. (2002)• Notas y apuntes preliminares para la discusión sobre la crisis fiscal de Puerto Rico y las alternativas de los trabajadores. (2006)• Despido y derecho a reposición y paga retroactiva cuando el convenio colectivo requiere que laudo sea conforme a derecho: Desde el arbitraje laboral. (2006)• El movimiento obrero del siglo 21. (2008)• Las nuevas relaciones en el empleo en el siglo XXI. (2014-2015)• Relaciones obrero-patronales en Puerto Rico: Plenitud del modelo
------------------------------------	--

	<p>neoliberal y la junta de Control Fiscal. (2016-2017)</p> <ul style="list-style-type: none"> • La llegada de PROMESA a Puerto Rico: Junta de Control Fiscal como mecanismo para acentuar la relación colonial territorial. (2016-2017) • El acceso a la justicia en tiempos de crisis. (2017) • Las obligaciones de Estados Unidos al amparo de su Derecho Constitucional Doméstico y del Derecho Internacional sobre la descolonización. (2019) • Las protestas sociales en EE. UU. y sus efectos para dicho país y para Puerto Rico. (2020)
<p>Luis Antonio Zayas Monge, JD., M.A.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de jurisprudencia laboral sobre legislación social protectora del trabajo durante el período de 2006 al 2008 • <i>Revista de Estudios Críticos del Derecho (CLAVE)</i>, Tomo 6, 2010. • Escuela de Derecho, Universidad Interamericana de Puerto Rico. • Despido injustificado y mesada como remedio exclusivo en el arbitraje obrero-patronal: un análisis crítico • <i>Revista de Estudios Críticos del Derecho (CLAVE)</i>, Tomo 3, 2008. • Escuela de Derecho, Universidad Interamericana de Puerto Rico. • Realidad de la política pública de protección a menores en Cuba • <i>Revista de Estudios Críticos del Derecho (CLAVE)</i>, Tomo 2, 2007. • Facultad de Derecho, Universidad Interamericana de Puerto Rico. • Análisis de la realidad salarial del servidor público en Puerto Rico • <i>Revista de Administración Pública</i>, Vol. 31-32, 1998-1999/1999-2000. • Escuela Graduada de Administración Pública, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. El rol de las entidades económicas extranjeras en el desarrollo del turismo cubano: 1990-1996 • Tesis de Maestría (Inédita). • Escuela Graduada de Administración Pública, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. • Mayo de 1996.

<p>Eduardo A. Matos Vidal, Ph.D., M.A.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Libro – Francisco Colón Gordiany en la Construcción del Nuevo Sindicalismo Puertorriqueño 1928-1954, Editorial Tiempo Nuevo, 2021. • Libro- Análisis Histórico de la Participación y Logros del Movimiento Obrero en la Formulación de la Política Pública sobre Salud y Seguridad en el Empleo, Editorial Tiempo Nuevo, 2024. • Investigación interés departamental-La política pública de prevención de riesgos ocupacionales y las relaciones laborales en Puerto Rico, Editorial Tiempo Nuevo, 2025. • Libro- Legislación Protectora y Derechos Constitucionales de los Trabajadores (Instituto de Relaciones del Trabajo, 2025). • "Políticas públicas y prevención de riesgos ocupacionales en Puerto Rico: Un análisis crítico de retos y oportunidades. (abril, 2025). Puerto Rico Health Sciences Journal (PRHSJ). • Investigación individual-El Rol de las Relaciones Laborales en Puerto Rico en la Implementación de Estrategias de Participación y Empoderamiento de los Trabajadores y Trabajadoras para la Prevención de Riesgos, (Investigación de interés Departamental IRT, 2025).
<p>Edwin H. Morales Cortés, Ph.D., M.A., M.B.A., GCCP, GCFP</p>	<p>Morales, E. Co Investigador CET RELA, Proyecto para medir la percepción en torno a la importancia de la prevención de riesgos en el trabajo. Instituto de Relaciones del Trabajo. • Morales, E. (2017). Políticas laborales regresivas: un atentado a la calidad de vida y al bienestar de los trabajadores. Comentarios a la Reforma Laboral 2017. Editores Carlos A. Santiago Rivera y Karin J. Robles Ramos. Ediciones Situm, Inc. 2018.</p> <p>• Morales, E. (2014). "Estudio exploratorio en torno a la percepción de un clima potencialmente agresivo y violento y la percepción de acoso psicológico en muestra de trabajadores/as puertorriqueños querellados/as ante la CFSE por condiciones emocionales primarias o secundarias a una condición orgánica". XIX Congreso de Sociología, Palacio de</p>

	<p>Valparaíso, Almagro, Ciudad Real, Castilla La Mancha, 7 al 9 de noviembre de 2014.</p> <ul style="list-style-type: none">• Morales, E. (2013). Los riesgos psicosociales y su influencia en la salud mental y la calidad de vida de los trabajadores. II Congreso de Psicología Industrial Organizacional, Ponce, P.R., 23 de marzo de 2013.• Morales, E. (2013). La violencia sistémica/institucional: responsabilidad organizacional y consecuencias potenciales de marcos los marcos de acción. Mesa de trabajo: II Congreso de Psicología Industrial Organizacional, Ponce, P.R., 23 de marzo de 2013.• Morales, E. (2012). La salud mental en la agresión y violencia en el empleo. Ponencia presentada en VIII Jornada de Investigaciones Socio laborales. Dirigido a la comunidad académica y al público en general Ciudad de Panamá, Panamá. Organizado por la IPEL adscrito al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y a la Dirección General de Empleo. Hotel El Panamá, efectuado el 18 de septiembre de 2012. (véase documentación relacionada).• Morales, E. (2012). HIV-SIDA en el empleo. Diálogo interdisciplinario: HIV-SIDA: Tres décadas impactando a la familia, el trabajo y la sociedad. 14 de noviembre de 2012, Sala Madre Teresa de Calcuta, Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Recinto de Ponce.• Morales, E. (2012). Riesgos biopsicosociales y su impacto en la calidad de vida y bienestar de los trabajadores. Hotel Gran David, Provincia de Veraguas, 20 de septiembre de 2012.• Morales, E (2012). La entrevista como criterio diagnóstico del acoso psicológico en el empleo. II Página 12 de 18 Congreso Internacional de Psicología y Educación, Ciudad de Panamá, Panamá.• Morales, E. (2012). La percepción del clima organizacional en grupos de trabajadores(as) sobre las dinámicas y prácticas asociadas a la agresión y violencia en el empleo por: categoría de puesto y afiliación sindical en organizaciones del sector público y privado. II Congreso Internacional de Psicología e Investigación, Ciudad de Panamá, Panamá.• Morales, E. (2012). Estudio con una muestra de trabajadores sindicados, no
--	---

	<p>sindicados y gerenciales sobre su percepción de clima laboral y la agresión y violencia en el empleo. Eje: Violencia Sistémica, Grupo para el estudio de la violencia. 21 de marzo de 2012. PLAZU tercer nivel.</p> <ul style="list-style-type: none">• Morales, E. (2012). Estudio en una muestra de trabajadores sindicados, no sindicados y gerenciales a cerca de su percepción del clima laboral y la agresión y violencia en el empleo. • IRT UPR-RP.• Morales, E. (2011). “La intervención en crisis por incidentes violentos y la responsabilidad social organizacional” Foro: “La responsabilidad legal y social organizacional ante la violencia domestica e institucional, Auditorio Tercer Nivel Plaza Universitaria, Torre Central, IRT-UPR-RP, 29 de abril de 2011.• Morales, E. (2011). Aspectos Psicológicos asociados al fenómeno de la violencia doméstica. Foro: Aspectos legales y psicológicos en la violencia doméstica. IRT-UPR-RP. Fecha: 11 de febrero de 2011.• Morales, E. (2011). Estudio sobre las propiedades psicométricas de la escala Morales Cortés de percepción de un clima de agresión y violencia en el empleo. VIII Congreso Iberoamericano de Evaluación Psicología, Lisboa, Portugal.• Morales, E. (2011). Consideraciones esenciales en torno a la agresión y violencia en el empleo.• Morales, E. (2011). Estudio para desarrollar y explorar las propiedades psicométricas de la Escala para medir la percepción de un clima agresivo y violento en el empleo.• Morales, E. (2010). “Estudio para desarrollar y explorar las propiedades psicométricas de la Escala Morales-Cortés de Acoso Psicológico (EMCAPE)- en conmemoración del Sexagésimo Aniversario del IRT, 10 de septiembre 2010.• Morales, E. (2010). Estudio en una muestra de trabajadores sindicados y no sindicados en torno a su percepción sobre la exposición al fenómeno del acoso psicológico en el entorno laboral. En conmemoración del Sexagésimo Aniversario del IRT, 10 de septiembre 2010.• Morales, E. (2010). “La percepción en una muestra de trabajadores/as acerca de la exposición hacia prácticas de acoso
--	--

	<p>psicológico”- Actividad semana del trabajo y Aniversario del IRT septiembre 2010.</p> <ul style="list-style-type: none">• Morales, E. (2010). “¿Como afrontar la agresión y violencia en el empleo? VIII Congreso Internacional de Salud Mental y Derechos Humanos, Buenos Aires, Argentina. 21 de noviembre de 2009.• Morales, E. (2010). Propiedades psicométricas de la Escala Morales Cortes de acoso psicológico Página 13 de 18 en el empleo (EMCAP). VIII Congreso Internacional de Salud Mental y Derechos Humanos, Buenos Aires, Argentina. 21 de noviembre de 2009.• Morales, E. (2009). Impacto de la agresión y violencia a nivel psicológico y en la calidad de vida en el lugar de trabajo. Foro: Agresión y Violencia Laboral, IRT-UPR-RP, 29 de agosto de 2009.• Morales, E. (2009). Acoso psicológico, agresión y violencia laboral. Panel. Agresión y violencia en el empleo.• Morales, E. (2009). Agresión y violencia en el empleo: Impacto a nivel psicológico, la calidad de vida y en un clima de paz. XXXII Congreso Interamericano de Psicología, Guatemala, 30 de junio de 2009.• Morales, E. (2009). Conozca los medios y formas más comunes de agresión y violencia en el empleo. XXXII Congreso Interamericano de Psicología, Guatemala, 2 de julio de 2009.• Morales, E. (2008). La agresión y la violencia en el empleo: implicaciones en la salud mental y en la calidad de vida laboral de los trabajadores. Conferencia Magistral ante la comunidad académica de la Universidad del Valle de Tlaxcala, México.• Morales, E. (2008). El fenómeno de la agresión y la violencia y sus repercusiones en la calidad de vida de los trabajadores. Conferencia Magistral ante la comunidad académica del Centro mexicano Universitario de Ciencias y Humanidades y la Universidad del Valle.• Morales, E. (2012-14). Estudios exploratorios para conocer la percepción de una muestra de trabajadores querrelados ante el Fondo del Seguro del Estado y de profesionales de la salud mental; por condiciones emocionales asociadas (relacionadas o no relacionadas) al clima organizacional (EPCLAVE). Fondos FIPI/DEGI. Ponencia presenta en el 19 Congreso Almagro de Sociología celebrado
--	---

	<p>en el Palacio de los Condes de Valparaíso en Almagro, Ciudad Real, Castilla La Mancha, España.</p> <ul style="list-style-type: none">• Morales, E. (2011-2012). Estudio con una muestra de trabajadores sindicados y no sindicados y gerenciales sobre su percepción del clima laboral y la agresión y violencia en el empleo, presentado en Ciudad de Panamá en el II Congreso Internacional de Psicología y Educación. Ensayo inédito.• Morales, E. (2012). Ponencia sobre La percepción del clima organizacional en grupos Ponencia trabajadores(as) sobre las dinámicas y prácticas asociadas a la agresión y violencia en el empleo pocategoría de puestos y afiliación sindical en organizaciones del sector público y privado.• Morales, E. (2011). "Estudio para la validación de la Escala Morales-Cortes sobre la percepción de Página 14 de 18 un clima de agresión y violencia en el empleo". Congreso Iberoamericano de Evaluación Psicológica y la XV Conferencia Internacional de Evaluación Psicológica: formas y contextos.• Morales, E., (2009-2010). Estudio para hallar las propiedades psicométricas de la Escala Morales Cortés de Acoso Psicológico (EMCAPE)"-sometido a la Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Fondos FIPI/DEGI.• Morales, E., (2010-11). La percepción en una muestra de trabajadores/as acerca de la exposición hacia prácticas de acoso psicológico. Fondos FIPI/DEGI.• Morales, E. (2010). "La psicología en consejería en Puerto Rico: Retos y oportunidades" Ensayo inédito.• Morales, E. (2010). La agresión y violencia en el empleo: amenazas y oportunidades"- Publicado en la Revista de Ciencias Sociales, Volumen 21, (2009). Se incluye copia del volumen donde se incluye el artículo de referencia.• Morales, E. (1994). La psicología en Puerto Rico y Americana Latina: un análisis crítico a 1994. Ensayo inédito.• Morales, E. (2000). Traducción, adaptación y validación de una escala que mide la adhesión hacia los principios de mejoramiento continuo de la calidad total desarrollados por W.E. Deming. Disertación doctoral inédita, Universidad Carlos Albizu, San Juan, P.R.
--	---

	<ul style="list-style-type: none">• Morales, E. (2001). La adhesión hacia los principios de mejoramiento continuo de la calidad desarrollados por W.E. Deming y la gerencia estratégica de recursos humanos en función de: el nivel de preparación y en la organización y los adiestramientos completados sobre la calidad total en una muestra de asociados de una organización del sector manufacturero en Puerto Rico. Propuesta de investigación inédita, Universidad Metropolitana, San Juan, P.R. • Morales, E. (2001, 23 de diciembre). Prácticas y comportamientos “terroristas” en las organizaciones. El Nuevo Día, Empleos y clasificados, pp.2.• Morales, E. (2001, 30 de diciembre). El desorden de estrés post-traumático y su impacto en el lugar de trabajo. El Nuevo Día, Empleos y clasificados, pp.2.• Morales, E. (2002, 6 de enero). ¿Licencia de enfermedad o licencia de bienestar? El Nuevo Día, Empleos y clasificados, pp.1. • Morales, E. (2002, 27 de enero y 10 de febrero). ¿Cómo enfrentar la pérdida de empleo? (Parte 1 y II). El Nuevo Día, Empleos y Clasificados. pp.2.• Morales, E. (2002, 1ro . de marzo). 55 formas de conseguir y retener clientes. El Nuevo Día, Suplemento Especial-Semana del Vendedor, pp. 76.• Morales, E. (2002, marzo). El desorden de estrés post-traumático y su impacto en el lugar de trabajo. Psicología en marcha, Núm. 16, Año III, pp.16-17. Página 15 de 18• Morales, E. (2002, 24 de marzo). El factor nutricional: clave en el estado de alerta y en la salud del asociado. El Nuevo Día, Empleos y clasificados, pp.2. • Morales, E. (2002, 31 de marzo y 12 de mayo). Calidad total: reto para la gerencia de recursos humanos. El Nuevo Día, Empleos y clasificados, pp.2.• Morales, E. (2002, 5 de mayo). Estrategias de impacto en los procesos de capacitación y desarrollo. El Nuevo Día, Empleos y clasificados, pp.2.• Morales, E. (2002, 23 de junio y 7 de julio). El despido masivo y el cierre de operaciones: controversias y consecuencias (Parte I y II). El Nuevo Día, Empleos y clasificados, pp.2. • Morales, E. (2002), 1 ro . de septiembre). Introspección y pensamiento racional: claves para alcanzar el éxito. El Nuevo Día, Empleos y clasificados, pp.2.
--	--

	<ul style="list-style-type: none">• Morales, E. (2002, 22 de septiembre y 8 de diciembre). El perfil de un agente de cambio con inteligencia emocional. (Parte I y II). El Nuevo Día, empleos y clasificados, pp.2.• Morales, E. (2002, 1 ro . de septiembre). Los dilemas éticos y la corrupción en las organizaciones del sector público y privado. El Nuevo Día, Empleos y clasificados, pp.2.• Morales, E. (2002, 15 de septiembre). El peligro de cometer errores en los procesos de reclutamiento y selección. EL Nuevo Día, Empleos y clasificados, pp.2.• Morales, E. (2003, 19 de enero). El “valor” de la crítica en los procesos de interacción humana. El Nuevo Día, Empleos y clasificados pp.2 y pp.1.• Morales, E. (2003, 26 de enero). La preparación para una entrevista de empleo. El Nuevo Día, Empleos y Clasificados, pp.2 y pp.1.• Morales, E. (2003, 28 de febrero). Compromiso con la empresa: cómo lograrlo. Entrevista en Suplemento de la Semana del Profesional de Ventas, El Nuevo Día, pp. 106.• Morales, E. (2003). Implicaciones para la empresa y el trabajador del despido masivo y el cierre de operaciones. El Nuevo Día, Empleos, pp.2.• Morales, E. (2003). El concepto “asociado” en lugar de “empleado”: convencimiento, eufemismo o cinismo. El Nuevo Día, Empleos y clasificados, pp.2.• Morales, E. (2004, 28 de febrero). La importancia de un sistema de recompensa saludable. Entrevista en Suplemento de la Semana del Profesional de Ventas, El Nuevo Día, pp.101.• Morales, E. (2004, 27 de febrero), El manejo del cambio en ambientes altamente competitivos. Suplemento de la Semana del Profesional de Ventas, El Nuevo Día. Página 16 de 18• Morales, E. (2004, 27 de febrero). Implicaciones del hostigamiento sexual en el trabajador en el clima organizacional. Suplemento de la Semana del Profesional de Ventas, El Nuevo Día.
--	--

Integración de las competencias de información al currículo, incluyendo las destrezas de computación y la literacia en computadoras.

En relación a la integración de las competencias de información al currículo, incluyendo las destrezas de computación y la literacia en computadoras, y como éstas se utilizan para el fortalecimiento de la investigación estudiantil, éstas se evidencian a través de los diferentes planes e informes que se someten en la Oficina de Evaluación del Aprendizaje Estudiantil y el Decanto de Asuntos Académicos. Los informes se sometieron del 2014 al 2018, salvo el 2017-2018 a petición de la Decana asociada de la FCS, Dra. Gisela Negrón, quien indicó que ese año había sido atípico por el paso del huracán María y la huelga de estudiantes. Desde el 2008, Relaciones Laborales ha sometido informes para evidenciar el cumplimiento de la Circular 05 (2008-2009)- Evaluación del Aprendizaje Estudiantil y de las Competencias de Información. En este informe se compendia el uso de las tecnologías para el desarrollo de las competencias de información a tono con los recursos de la Unidad. Este incluía el estado de situación de la tecnología en el IRT para atender las competencias de información, la forma de atender el componente de desarrollo de las competencias de información; así como las experiencias que integran las competencias de información al Currículo a largo plazo. También, por ejemplo, el Resumen Parcial del Trabajo de Assessment del primer semestre 2010- 2011 para el Periodic Review con el propósito de rendir cuentas (30 de marzo de 2011). Desde esos años, se está trabajando con las competencias de información. Estas se integran en muchos cursos. Nuestras facilidades de salones están bien equipadas para promover dichas competencias. El CET-RELA cuenta con 4 computadoras y estamos en proceso de habilitar el Laboratorio Computacional. Además, se evidencia a través de los informes de avalúo que miden las competencias de información.

Sirven como pruebas las presentaciones en formato PowerPoint, así como las referencias electrónicas que aparecen en los sílabos. En el Silabo del curso Introducción a las Investigaciones Laborales (RELA. 3085), por ejemplo, aparece un inciso, en la sección de duración máxima donde se indica: “El curso requiere de tiempo adicional para que el/la estudiante tome un curso en línea sobre el tema de ética en la investigación (2 horas aproximadamente), asista al Centro de Cómputos de la Facultad de Ciencias Sociales para tomar un seminario sobre SPSS (3 horas); así como visite y/o acceda a los bancos de datos de la Biblioteca a través de la computadora. Los/las estudiantes que no cuentan con competencias tecnológicas deberán tomar las tutorías disponibles en línea y asistir a actividades recomendadas por la Profesora para esos propósitos”. Varios profesores del programa académico requieren visitas a las Unidades de apoyo de referencia, aunque no todos lo establecen claramente en sus respectivos silabarios.

Se asignaron trabajos dirigidos al desarrollo de competencias de información en los cursos RELA. 3085, 3015, 3115, 3031 y 3165, entre otros (en las asignaciones dirigidas a realizar la propuesta de investigación) así como en el curso RELA. 3155 (realizar debates e investigaciones). En el curso RELA. 3085, algunas de las tareas que se asignaron fueron: identificar los conceptos principales con los que se va a trabajar, traducir los conceptos, realizar búsquedas en el

tesauro de los conceptos que van a utilizar en las investigaciones. Además, utilizar combinaciones “booleanas”. Cada grupo entregaría, al menos, doce (12) referencias en el formato del Manual de Publicaciones de la American Psychological Association. Las referencias debían ser sobre: revistas (Los artículos debían ser evaluados por pares); una revista de Puerto Rico (donde los artículos fueran evaluados por pares); el banco de datos Conuco o la Colección Puertorriqueña; una referencia de periódico; al menos una referencia de libro de los catálogos; una referencia de tesis o disertación (Dissertation abstracts y/o Colección Puertorriqueña) y al menos una referencia con estadísticas (base de datos American Fact Zinder y otros bancos de datos). Usualmente, las referencias requeridas no deberán contar con más de cinco años de haber sido publicadas. A este momento existe evidencia de algunos de los trabajos de investigación realizados por los/las estudiantes en diferentes modalidades (Por ejemplo, taller como técnica de investigación, foto-entrevistas, historia de vida, propuestas de investigación, perfil de organización, monografías, bitácoras, entre otros.)

Con respecto a los/las estudiantes, el acceso y utilización de la información en diversos formatos, incluyendo fuentes electrónicas de información se demuestra a través de los certificados que emiten: el Centro de Cómputos de la Facultad de Ciencias Sociales y el módulo en línea del National Institute of Health. Otra manera de evidenciar lo son las listas y hojas de evaluación de los talleres ofrecidos por el Programa de Instrucción al Usuario, Sistema de Bibliotecas a los/las estudiantes y las instrucciones de las asignaciones y de los materiales educativos que se preparan para los cursos, las presentaciones en formato Power Point y la exigencia, por parte de la Facultad, de que los/las estudiantes también utilicen referencias electrónicas académicas y revisadas por pares (peer review) en las asignaciones.

Cuando los/las estudiantes lo han solicitado, se provee información de lugares donde se provee ayuda psicológica tales como el Centro Universitario de Servicios y Estudios Psicológicos (CUSEP), se les indica cómo acceder la página electrónica donde pueden encontrar más información así como los procedimientos para solicitar los servicios. ((<http://cusep.uprrp.edu>) o por teléfono. Se ha ayudado económicamente a los/las estudiantes en situaciones excepcionales que lo han requerido. Se envía a los/las estudiantes a los servicios de orientación y Consejería en el Decanato de Asuntos Estudiantiles de la Facultad de Ciencias Sociales. Se les indica la forma de conseguir la página electrónica donde se habla de otros servicios y talleres dirigidos a que los estudiantes logren un balance emocional. También se refieren a los/las estudiantes al Centro de Cómputos de la Facultad (caccs.rp@upr.edu) donde además del certificado de SPSS pueden recibir otros talleres y seminarios. Se circulan algunas actividades de aprendizaje ofrecidas por el Centro de Excelencia Académica y se les da la dirección electrónica de forma que se matriculen en forma electrónica (<http://cea-uprrp.weebly.com/>).

Por otra parte, un el 20% de usuarios/usuarios de la Sala de Servicios Bibliotecarios Adelaide Barela proviene del movimiento obrero y la comunidad. El

80% serán estudiantes y clientes de los programas académicos y de extensión del IRT, IC, CORE. En relación a la Sala de Servicios Bibliotecarios Adelaide Barela, también, se ha actualizado las colecciones y adquirir revistas en formato digital; así como se ha catalogado en línea los recursos de la colección especializada y manera que ello facilite la labor de investigación a los/las estudiantes, comunidad y profesorado. Por último, se generan estadísticas y desarrollan criterios racionales sobre los/las usuarios/usuarioas de servicios en todos los renglones, incluyendo el uso e integración de la tecnología, para la toma de decisiones académico gerenciales.

Se está trabajando con un instrumento de Perfil del Ingresado que será administrado próximamente. Este instrumento permitirá a la Facultad planificar y aumentar la efectividad en servicios incluyendo los relacionados con el uso e integración de la tecnología. También contribuirá a identificar fortalezas y limitaciones de los/las estudiantes que entran al programa; de Relaciones Laborales, así como realizar acciones transformadoras dirigidas al desarrollo de competencias de aprendizaje a tono con el Perfil del Egresado del IRT y del Recinto.

En relación a la Facultad, se ha señalado antes que la Dirección circula las actividades programadas durante el semestre por el Centro de Excelencia Académica y la Oficina de Evaluación del Aprendizaje Estudiantil, Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y Administración de Recursos Humanos, Centro de Cómputos de la Facultad de Ciencias Sociales, el Laboratorio Computación Académica y la Oficina de Ética Gubernamental entre otros. La manera de evidenciarlo es a través de los informes anuales sometidos por la Facultad, así como los certificados expedidos por las diferentes instancias universitarias. Con el propósito de promover el desarrollo y la producción de conocimientos de la Facultad, se ha propuesto a partir del Plan de Desarrollo VU 2011) y retomado e implementado en los planes de desarrollo subsiguientes, adiestramientos individuales y grupales, con recursos internos y externos a la Institución sobre temas relacionados a la especialidad y/o investigación. Además, la participación de la facultad en adiestramientos del CEA es continua en áreas que incluyen el avalúo del aprendizaje, tecnologías, investigación y fondos federales. También se promueve la participación de la facultad en talleres Oficina de Ética Gubernamental, Laboratorio de Computación Académica (LABCAB); Oficina para la Evaluación del Aprendizaje Estudiantil (OEAE); así como en las actividades de desarrollo profesional en el País y el exterior a través de congresos y conferencias internacionales. La facultad participa regularmente en eventos internacionales y en redes de investigación académica.

Se ha expuesto antes que para fortalecer los servicios, se estableció como uno de los objetivos del documento Articulación con el Plan Estratégico Visión Universidad 2016 (VU 2016) y el Plan Operacional 2011-2014: Trazos así como del Plan de Desarrollo 2009-2014, capacitar a los/las profesores/profesoras del IRT sobre como promover el acceso de diferentes poblaciones estudiantiles. Se estableció que al menos un 30% de la Facultad participaría en adiestramientos

sobre acomodos razonables, tecnologías disponibles y legislación aplicable para poblaciones de estudiantes con diversas discapacidades a partir de agosto de 2014. Esta meta fue superada ya que la Facultad se adiestra en el CEA y programa sus propias actividades para prepararse en poblaciones con diversidad funcional, incluyendo aquellas que no son visibles.

También se ha señalado que el IRT cuenta con equipo tecnológico permanente para préstamo a profesores en las facilidades del IRT. Este equipo se utiliza para brindar servicio educativo a estudiantes, miembros del movimiento obrero y la comunidad en general. El IRT coordina actividades didácticas con departamentos, programas, unidades, así como agencias, centros de práctica y sindicatos, y grupos comunitarios para el desarrollo de laboratorio en vivo en el IRT. Estas actividades se iniciaron durante este semestre. Se elaborarán propuestas de fondos externos y de petición donativos para el desarrollo del CET-RELA, el Programa de Educación Obrera t el Laboratorio Computacional.

Instalaciones, Laboratorios y Equipos Auxiliares a la docencia

A nivel de infraestructura física y tecnológica el desarrollo ha sido sustancial producto de la proactividad y visión de nuestro personal docente y no docente. Contamos con buenos recursos tecnológicos para el apoyo a la docencia y a los estudiantes en los procesos de enseñanza y aprendizaje, creación e investigación. Esto se ha logrado tanto gran parte de las aulas como en el CRAI-AB, fundada hace poco más de cuatro décadas. Todos los salones cuentan con equipo de proyección audiovisual.

Se han instalado 4 computadoras en el CET-RELA. Tanto la facultad como el personal administrativo cuenta con máquinas en buenas condiciones para realizar sus trabajos.

Respecto a otros proyectos, como el Laboratorio Computacional, el IRT ha contado con una parte de los recursos. Se han recibido 10 de las 18 computadoras de este Laboratorio para el uso de trabajadores y estudiantes. Estamos en espera de recibir en enero de 2020 las 8 computadoras restantes. Además, desde 2017-2018 se solicitó la compra de dos impresoras a color, laptop e Infocus y materiales para utilizarse en dicho espacio.

En los últimos cinco años se adquirió una fotocopiadora y se han comprado tintas y materiales para el IRT. Sin embargo, el presupuesto asignado para estos fines ha disminuido y las órdenes de compra a veces se han dilatado años para recibir los equipos necesarios para la operación del IRT, el CET-RELA y el Laboratorio Computacional.

Logros Distintivos del Programa en los pasados cinco años

Los logros distintivos que a su vez son fortalezas del Programa a partir del último ciclo de evaluación (2012) incluyen los siguientes:

- Implantación de 2 concentraciones menores
- Creación de Certificado de Tendencias Globales en Relaciones Laborales sometido a la DECEP
- El fortalecimiento y desarrollo de la unidad de investigaciones, ahora CET-RELA
- Propuesta en desarrollo del grado de maestría en Estudios del Trabajo
- Continuidad de la Alianza UPR-OSHA
- Establecimiento de Acuerdo de Colaboración (diciembre de 2018) con OCIU, Facultad de Educación y CAUCE para la capacitación de empleados en diversas áreas como tecnología, lectoescritura y otros.
- Aprobación de contratos a tiempo completo para profesores visitantes en particular desde 2016.
- Congreso de la Federación de Trabajadores Latinoamericanos del Comercio, Oficinas y Empresas Privadas y Servicios (FETRALCOS) con invitados internacionales de República Dominicana, Argentina y Perú (abril, 2019).
- Docentes del IRT participan como autores principales en diversos capítulos de libro sobre Comentarios a la Reforma Laboral (2017, versión digital, y 2018, versión impresa).
- Participación de docentes en Congresos Internacionales, en particular doctora Virgen Cáceres (Chile y Uruguay), Iyari Ríos (Perú, Portugal y Costa Rica), Edwin Morales (Uruguay) Tania García (México y Colombia).
- Participación de docentes en programas radiales en base continua o por invitación
- Docentes vinculados a la DECEP para la generación de ingresos para la UPR y el ofrecimiento de servicios como parte de la alianza UPR-OATRH
- Aumento en admisiones, retención y graduación
- Cumplimiento con los requerimientos y estándares de avalúo sobre dominios del aprendizaje estudiantil
- Promoción eficaz de los programas mediante actividades diversas estrategias de comunicación en particular electrónicas: redes sociales, páginas web del IRT y FCS, cartero uprrp
- Programación de una amplia gama de cursos como parte de la oferta mediante un arreglo o diseño racional de la oferta.
- Se logró una plaza docente para atender el área de historia.

XII. Administración del Programa (Organigrama)

La Facultad de Ciencias Sociales tiene una estructura administrativa centralizada en el Decanato (Decana). La mayor parte de las decisiones que se toman en la unidad deben ser aprobadas por el Decano, previa recomendación de sus ayudantes. El flujo de comunicación formal entre profesores y la Decana es por medio de la unidad por medio de un docente a cargo de la Dirección del IRT, quien a su vez coordina con el personal de apoyo el cual describimos en la parte relacionada con la organización del IRT.

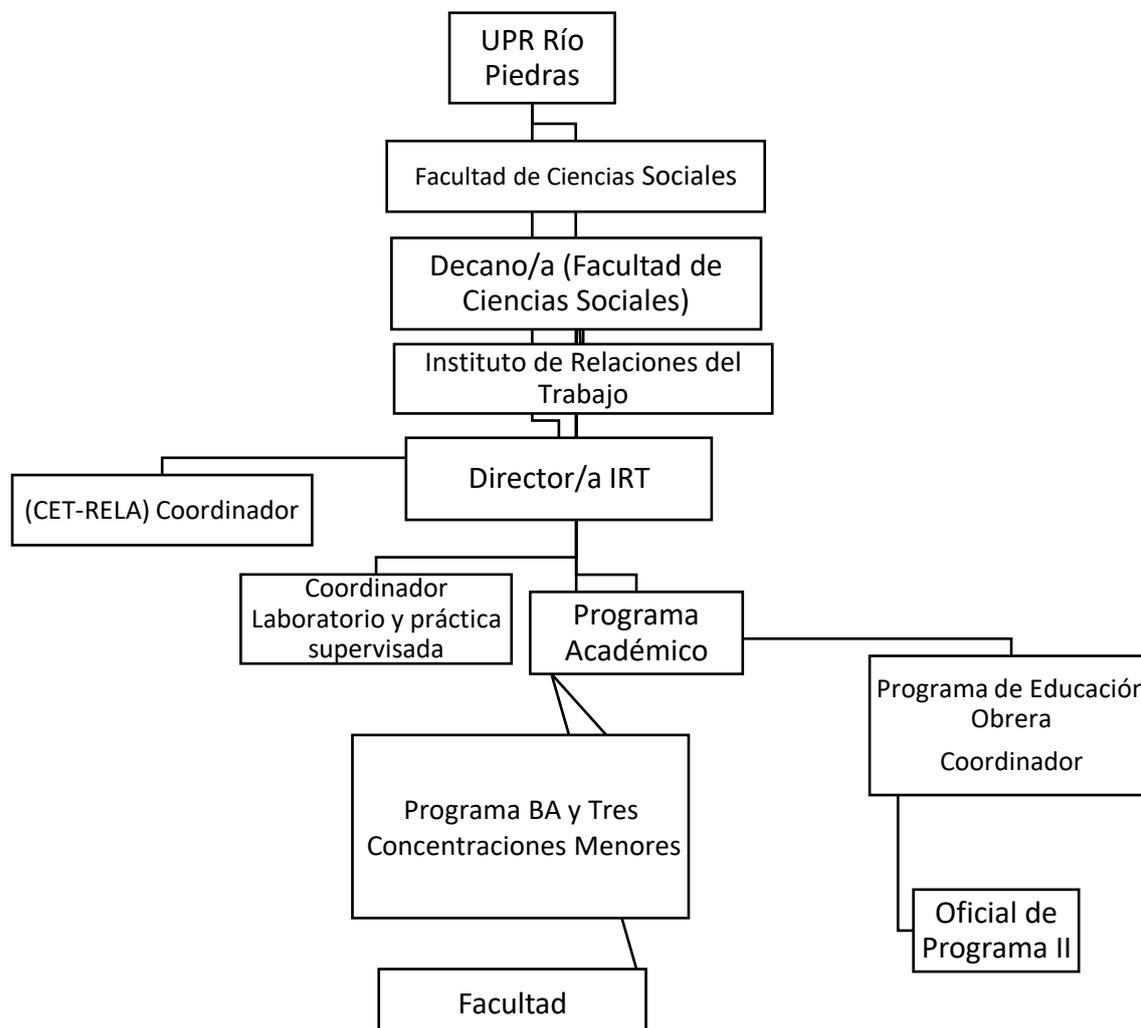
No obstante, consistente con los planes estratégicos, políticas y normas institucionales a nivel sistémico y de recinto se entiende que existe y existirá el personal de apoyo necesario, que incluye a: desarrolladores instruccionales, personal especializado o mecanismo de apoyo técnico en este trabajo colectivo, en coordinación con el DAA y la DECEP y otras instancias correspondientes. Incluso, tendremos el apoyo técnico a través del CACSS de la FCS y de apoyo en tecnología coordinado con la Facultad entre el ICOOP y el IRT, los cuales se encuentran en el mismo piso. Se ha trabajado en lograr que los salones cuenten con pantallas inteligentes (salón multiusos y el salón 5065 del ICOOP, así como otros salones que contarán con pantallas inteligentes, pizarras y proyectores para los cursos, así como equipo para interactuar con personas de otros países. Estamos haciendo gestiones para de un posible sobrante de un proyecto que tenemos con el departamento de educación, pueda utilizarse una parte para este propósito de desarrollo de tecnología. Contamos con E-Glass y podios inteligentes para salones del IRT. Lo anterior, a parte de los fondos provenientes de la cuota de tecnología reservados para servicio directo al estudiante Hemos advenido en conocimiento que en la vicepresidencia de Estudios Académicos a Distancia (Jardín Botánico) cuentan con diseñadores instruccionales profesionales y que brinda apoyo a los recintos. Además, en la reunión de la Junta de Gobierno del mes de abril que esa Vicepresidencia esta para ofrecer apoyo a distancia a los diversos recintos.

Además, el Instituto de Relaciones del Trabajo tiene dos programas académicos, a saber: el programa de Bachillerato en Artes con Concentración en Relaciones Laborales (con créditos) y el Programa de Educación Obrera (sin créditos). También, cuenta con el Centro de Estudios del Trabajo y Relaciones Laborales. El IRT cuenta con tres concentraciones menores: Cooperativismo y autogestión en el trabajo y Protección psicosocial y legal de los trabajadores y una tercera que se aprobó en el primer semestre del año académico 2023-2024 titulada Tendencias Contemporáneas en Relaciones Laborales.

Destacamos que el 21 de abril de 2023 nos convertimos en Embajadores de la Alianza OSHA- UPR². También, el comité UPR Sindicatos es residente en el IRT. El **Comité UPR-Sindicatos** es una iniciativa que fomenta la colaboración entre la **Universidad de Puerto Rico (UPR)** y diversas organizaciones sindicales del país. Este comité se configura como un espacio de diálogo, aprendizaje y cooperación para abordar temas relacionados con las relaciones laborales, el sindicalismo y los derechos de los trabajadores. Su propósito principal es generar un vínculo estrecho entre la academia y el movimiento obrero, promoviendo la formación, investigación y divulgación de conocimientos en áreas de interés común.

A continuación, presentamos el organigrama del IRT, el cual responde a la Facultad de Ciencias Sociales

² El embajador de OSHA es un **representante oficial** de los principios, normas y programas de OSHA, con el propósito de difundir información, educar y promover una cultura de seguridad en diferentes comunidades y sectores. Los embajadores tienen un papel más directo y activo en la divulgación de los valores de OSHA. Mientras que las alianzas con OSHA son acuerdos colaborativos y limitados a metas específicas, el **Embajador de OSHA** tiene un rol más amplio, permanente y de representación oficial, con la misión de educar, sensibilizar y actuar como defensor constante de la seguridad y la salud ocupacional.



A. Organización del Instituto de Relaciones del Trabajo

Para desarrollar los programas arriba mencionados, el Instituto está organizado según se demuestra en el Organigrama. El IRT es un departamento el cual responde a la FCS, quien a su vez responde a otras instancias del recinto y la universidad. A continuación, se presenta una breve descripción de los puestos que aparecen en dicha gráfica.

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

- **Coordinador Centro de Estudios del Trabajo y las Relaciones Laborales (CET-RELA)**– Designación de un docente a jornada completa para gestionar el componente investigativo del IRT.
- **Coordinador del Programa de Educación Obrera:** El rol de Coordinador de Educación Obrera es una de confianza, designado por el (la) Rector (Rectora) del Recinto de Río Piedras, previa recomendación del Decano de la Facultad y de la Dirección del Instituto. La persona que ocupa dicha posición es un docente a jornada completa, con experiencia y en rango de Catedrático Auxiliar, al que se le sustituye seis (6) créditos de su carga académica para realizar dichas funciones. Supervisa a oficiales de programa y personal de apoyo.
- **Coordinador Laboratorio y Práctica Supervisada en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia** – Gestiona todos los procesos vinculados al Laboratorio que incluyen pero no se limitan al cumplimiento de procesos, competencias, métricas por parte de docentes y estudiantes, búsqueda y acreditación de oportunidades de transferencia y aplicación en contextos reales o simulados altamente estructurados, atiende quejas o querrelas de incumplimiento, custodia haberes y pruebas, administra convenios, realiza auditorias y avalúos, diseña orientaciones, revisa normativas aplicables y sirve de enlace entre las partes interactuantes, se asegura del cumplimiento con acomodos razonables, realiza referidos para brindar servicios a estudiantes, examina controversias entre estudiantes-docentes, brinda apoyo a docentes, coordina con conferenciantes invitados y es responsable por la uniformidad de los seminarios de orientación y de los criterios para la validación de competencias alcanzadas por los estudiantes, entre otras funciones reconocidas.
- **Facultad:** Además de la Directora Interina (actualmente compartida con el ICOOP) y el Coordinador del Programa de Educación Obrera y de CETRELA y un Coordinador de Laboratorio y la Práctica Supervisada en Relaciones Laborales, se cuenta con dos Catedrático con permanencia, dos Catedráticos Auxiliares con nombramiento temporal y docentes con formación académica diversa a jornada parcial, con base en la necesidad y conveniencia institucional.
- **Oficiales de Programas:** Existe un (1) puesto de Oficial de Programas clasificados como Oficial de Programas II. Es supervisada por el Coordinador del Programa de Educación Obrera, quien le imparte directrices, tanto en la parte académica como administrativa de dicho Programa. Puede destacarse, entre sus tareas: visitas a las uniones auscultar las necesidades de adiestramiento y mejoramiento de los (las) unionados (unionadas), colaboran en la preparación e implantación del ciclo de cursos, talleres, conferencias que se ofrecen, tanto a petición

de las uniones, como por iniciativa del Coordinador o de la Coordinadora).

Como parte del cumplimiento con la Certificación 49 esbozamos un plan de desarrollo y capacitación docente (presentado más adelante), el cual es requerido por el DAA bajo la Certificación #21- 204-2025. Todo programa a distancia opera al amparo de esta circular que provee el andamiaje para esos roles, deberes y responsabilidades. En la circular, se establece vigencia del adiestramiento en ambientes virtuales 2015-2022 y entre rutas de capacitación con temáticas para docentes, coordinadores y administrativos. Ya en el IRT, se les ha comunicado a los docentes y se les ha matriculado en las diversas rutas. Es un diseño continuo cada dos años. Nuestros docentes en su mayoría cuentan con múltiples actividades educativas aprobadas y una o dos certificaciones como CAVA y la ofrecida por la DECEP UPR RP. (Ver Plan de Desarrollo de los Docentes en Ambientes Virtuales en páginas subsiguiente).

El Decanato de Asuntos Académicos (DAA) del Recinto publicó en 2024 el *Plan de desarrollo profesional del docente en ambientes virtuales de aprendizaje y experiencias orientadas a la educación a distancia – UPR Río Piedras*. Este plan se sustenta en los lineamientos y reglamentaciones vigente de:

- a. La Junta de Instituciones Postsecundarias (JIPS) la cual establece que las instituciones deben demostrar que tienen planes de desarrollo profesional para mantener capacitada y actualizada a la facultad. Estos planes deben alinearse con el desarrollo de las disciplinas y las áreas del saber relacionadas con la oferta académica institucional. Además, los planes deben incluir metodologías para la oferta y administración de cursos a distancia
- b. Middle States Commission on Higher Education (MSCHE) la cual proporciona lineamientos y expectativas para el desarrollo profesional de docentes en educación a distancia.
- c. Quality Matters (QM)4: Quality Matters enfatiza la importancia de la capacitación docente en el diseño y ejecución de cursos en línea efectivos.
- d. Council of Regional Accrediting Commissions (C-RAC) y National Council for State Authorization Reciprocity Agreements (NC-SARA): El documento 21st Century Distance Education Guidelines ofrece recomendaciones y mejores prácticas para el desarrollo profesional en educación a distancia.
- e. Departamento de Educación Federal de Estados Unidos: El documento Distance Education and Innovation Final Rule (2021) establece requisitos y directrices para el desarrollo profesional en educación a distancia.

En el año 2020 dos (2) profesores del IRT y uno por contrato tomaron la certificación *Educador en línea y creación de cursos a distancia dirigido a docentes de la UPR-RP* el cual consistió en 30 horas contacto (Ver Anejo). De acuerdo con el Plan diseñado por el DAA Docentes de enseñanza adscritos a programas a distancia que ya han aprobado CAVA: El docente que tenga cualquier versión del CAVA (2017-2023) aprobado, no tendrá que retomar el mismo. Por su parte uno de los profesores con nombramiento a tiempo completo (Dr. Eduardo A. Matos Vidal e Iyari Ríos González) fueron certificados recientemente al tomar CAVA). Por su parte el prof.

Alejandro Torres por nombramiento a tiempo completo se encuentra en proceso de finalizar su certificación CAVA.

Estando en cumplimiento los docentes del Instituto de Relaciones del Trabajo con este requisito, se establece el siguiente plan de desarrollo en coordinación al ofrecimiento de los cursos por el Centro de Excelencia Académica (CEA).

Plan de desarrollo profesional de los docentes en ambientes virtuales

Nombre del docente	Áreas por fortalecer o Título de la certificación	Fecha límite para completarlo
Año 1		
Prof. Edwin H. Morales Cortés Prof. Iyari Ríos González Prof. Alejandro Torres Rivera Prof. Eduardo A. Matos. Vidal	Diseño efectivo de cursos en Línea (1.5 hrs)	diciembre 2025
	Accesibilidad y cumplimiento con ADA (Americans with Disabilities Act) (1.5 hrs)	
	Temas de Pedagogía y Facilitación en Línea (mínimo 2) (3 hrs)	
	Uso eficaz del sistema de gestión de aprendizaje Moodle (1.5 hrs)	
	Temas de Políticas y Mejores Prácticas (mínimo 1) (1.5 hrs)	
Total de horas:	9	
Año 2		
Prof. Edwin Morales Cortés Prof. Iyari Ríos González Prof. Alejandro Torres Rivera Prof. Eduardo A. Matos. Vidal	Estándares de Quality Matters para el diseño de cursos (1.5 hrs)	junio 2026
	Tema de Diseño Instruccional y Desarrollo de Cursos (1.5 hrs)	
	Temas de Pedagogía y Facilitación (en Línea (mínimo 2) (3 hrs)	
	Plataformas de "proctoring" para evaluaciones en línea. (1.5 hrs)	
	Temas de Políticas y Mejores Prácticas (mínimo 1) (1.5 hrs)	
Total de horas:	9	

Los docentes deberán continuar participando en cualquier ciclo de capacitación o cualquier adiestramiento dentro de Centro para la Excelencia Académica (CEA) y dentro de la disciplina o cualquier otra área relevante de su desarrollo profesional. El período de vigencia de las rutas de capacitación será de tres (3) años a partir de la fecha de finalización para garantizar la actualización del conocimiento y el cumplimiento de los requisitos reguladores.

XIII. Recursos de la Información

El Sistema de Bibliotecas constituye la unidad académica responsable de proveer, de manera integrada, los servicios de información en el Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico (Torres, 2008). Está conformado por quince bibliotecas y colecciones especializadas, distribuidas entre las facultades, escuelas profesionales y el Edificio José M. Lázaro, sede principal.

Los recursos que apoyan directamente el Programa de Relaciones Laborales se encuentran en varias unidades del Edificio Lázaro, incluyendo la Colección de Referencia y Revistas, la Colección de Circulación, la Biblioteca y Hemeroteca Puertorriqueña, y la Colección de Documentos y Mapas. Asimismo, se cuenta con materiales relevantes en las bibliotecas adscritas a las facultades de Administración de Empresas, Administración Pública y Trabajo Social.

A través del portal institucional del Sistema de Bibliotecas (<https://www.upr.edu/biblioteca-rrp/>), la comunidad académica tiene acceso remoto a una amplia gama de recursos electrónicos, entre ellos el Catálogo en Línea, bases de datos especializadas, libros digitales, revistas académicas, y otros recursos de texto completo. Como parte de su compromiso con la formación académica, el Sistema de Bibliotecas integra el Programa de Competencias de Información al Currículo (PICIC), que ofrece talleres y sesiones prácticas en cursos como RELA 3085 (3 créditos). Estas actividades formativas capacitan al estudiantado en el uso efectivo de recursos bibliográficos, estrategias de búsqueda en bases de datos, manejo del Catálogo en Línea, normas del estilo APA, y redacción de trabajos académicos.

Una tabla con el desglose detallado de las bases de datos pertinentes al programa propuesto se incluye más adelante.

Además, el Sistema de Bibliotecas proporciona servicios de apoyo dirigidos a estudiantes en modalidad a distancia, entre los cuales se destacan:

- Referencia virtual personalizada
- Acceso remoto autenticado a bases de datos
- Servicios de préstamo interbibliotecario
- Tutoriales y guías de investigación en línea
- Catálogo en línea de recursos físicos y electrónicos
- Repositorio institucional de trabajos académicos
- Bases de datos especializadas en temas locales, regionales e internacionales
- Portal de revistas arbitradas y publicaciones seriadas



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE ESTADO

Oficina de Registro y Licenciamiento de Instituciones de Educación



BASES DE DATOS

Institución: Universidad de Puerto Rico,
 Recinto de Río Piedras

Unidad Institucional: Instituto de
 Relaciones del Trabajo (FCS)

Tipo de Solicitud y Sección Reglamentaria: Licencia de Renovación (Sec. 21.2.5.v)

Nombre de la Base de Datos	Descripción	Periodo de vigencia (Desde – Hasta) (día/mes/año)
		<i>Fecha al Fecha</i>
Annual Reviews	Plataforma de publicaciones de Annual Reviews. Provee acceso al texto completo de los títulos suscritos por el SB.	01-01-2025 a 31-12-2025
Gale Business Insights	Incluye perfiles y otra información publicada en revistas y libros sobre una variada gama de empresas internacionales y sectores industriales. Otros contenidos: Libros, Revistas.	01-08-2025 a 31-07-2025
Business Market Research Collection	Incluye informes sobre Economía y Ciencias Políticas.	01-10-2025 a 30-09-2025
Business Source Ultimate	Incluye indización, resúmenes y texto completo de artículos de revistas sobre administración de empresas.	01-09-2025 a 31-08-2025
Career and Technical Education	Incluye indización, resúmenes y texto completo de artículos de revistas sobre educación vocacional.	01-10-2025 a 30-09-2025
Credo Reference	Base de datos multidisciplinaria con recursos de referencia. Incluye diccionarios, enciclopedias, manuales, y otros materiales de referencia. Entre sus herramientas cuenta con	10-06-2025 a 09-06-2025

BASES DE DATOS		
Institución: Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras		Unidad Institucional: Instituto de Relaciones del Trabajo (FCS)
Tipo de Solicitud y Sección Reglamentaria: Licencia de Renovación (Sec. 21.2.5.v)		
Nombre de la Base de Datos	Descripción	Periodo de vigencia (Desde – Hasta) (día/mes/año)
	videos, audios y un mapa de conceptos.	
Dissertations and Theses Global (ProQuest)	Incluye indización, resúmenes y texto completo de tesis y disertaciones en múltiples disciplinas de diferentes instituciones académicas.	01-10-2025 a 30-09-2025
Ebook Central	Plataforma de libros electrónicos de ProQuest que incluye los libros adquiridos por el SB así como aquellos que forman parte de la colección Academic Complete.	01-10-2025 a 30-09-2025
eLibro Cátedra	Plataforma con sobre 115,000 títulos electrónicos en español de múltiples disciplinas como Administración, Arquitectura, Arte, Ciencias Puras, Ciencias Naturales, Ciencias Sociales, Derecho, Educación, Historia, Humanidades, y Psicología, entre muchas otras.	01-05-2025 a 30-04-2025
Emerald Insight	Plataforma de la editorial Emerald que incluye toda su producción editorial. Ofrece acceso a las revistas suscritas por el SB así como a libros electrónicos en las áreas de administración, ciencias sociales, educación y ciencias de la información.	01-01-2025 a 31-12-2025
Index to Legal Periodicals & Books Full Text	Incluye indización, resúmenes y texto completo de artículos de revistas y libros sobre derecho.	01-09-2025 a 31-08-2025
Index to Legal Periodicals Retrospective: 1908-1981 (H.W. Wilson)	Incluye indización de artículos de revistas sobre derecho.	01-09-2025 a 31-08-2025
JSTOR	Plataforma que incluye todos los títulos de las editoriales que representa. Ofrece acceso a los archivos retrospectivos de	01-01-2025 a 31-12-2025

BASES DE DATOS		
Institución: Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras		Unidad Institucional: Instituto de Relaciones del Trabajo (FCS)
Tipo de Solicitud y Sección Reglamentaria: Licencia de Renovación (Sec. 21.2.5.v)		
Nombre de la Base de Datos	Descripción	Periodo de vigencia (Desde – Hasta) (día/mes/año)
	las revistas incluidas. Además incluye acceso a los libros electrónicos adquiridos por el SB.	
New York Times Archive, The	Archivo de noticias del periódico The New York Times. Su cobertura en texto completo va desde el 1851 hasta el 2017.	1-02-2025 a 31-01-2025
Newspaper Source Plus	Incluye indización y texto completo de artículos de periódicos estadounidenses e internacionales. También incluye información de agencias de noticias.	01-09-2024 a 31-08-2025
OpenDissertations	Incluye, indización resúmenes y acceso abierto al texto completo de miles de tesis y disertaciones, históricas y de actualidad, de universidades en Estados Unidos y el mundo sobre múltiples disciplinas.	01-09-2024 a 31-08-2025
Opposing Viewpoints in Context	Explora temas controvertidos mediante el análisis de artículos de revistas, imágenes, documentos y estadísticas, entre otros formatos.	01-10-2024 a 30-09-2025
Oxford Academic	Plataforma de Oxford University Press que incluye todas sus revistas, manuales y libros electrónicos.	01-01-2025 a 31-12-2025
Passport	Base de datos de investigación de mercado, contiene millones de estadísticas e informes detallados acerca de diversos sectores industriales con datos demográficos, macro y socioeconómicos y análisis de consumidores y economías en 210 países alrededor del mundo.	21-01-2024 a 20-01-2025
Periodicals Archive Online (PAO)	Incluye el texto completo de revistas de los archivos	01-03-2024 a 28-02-2025

BASES DE DATOS		
Institución: Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras		Unidad Institucional: Instituto de Relaciones del Trabajo (FCS)
Tipo de Solicitud y Sección Reglamentaria: Licencia de Renovación (Sec. 21.2.5.v)		
Nombre de la Base de Datos	Descripción	Periodo de vigencia (Desde – Hasta) (día/mes/año)
	retrospectivos de las colecciones suscritas por el SB.	
Political Science Database	Incluye indización, resúmenes y texto completo de artículos de revistas sobre ciencias políticas.	01-10-2024 a 30-09-2025
ProQuest One Academic	Plataforma de Proquest que incluye indización, resúmenes y texto completo de artículos de revistas en diversas bases de datos suscritas por el SB. También incluye documentos gubernamentales, documentos primarios, informes, libros electrónicos, mapas, noticias, perfiles de países, periódicos, revistas, perfiles industriales y tesis.	01-10-2024 a 30-09-2025
PsycINFO	Base de datos de la American Psychological Association que contiene la indización de artículos de revista sobre psicología.	01-09-2024 a 31-08-2025
Regional Business News Plus	Incluye indización, resúmenes y texto completo de artículos de periódicos sobre temas empresariales.	01-09-2024 a 31-08-2025
RMA eStatement Studies	Portal del Risk Management Association que presenta acceso al texto completo de la edición mas reciente del RMA Statement Studies. Actualmente incluye información financiera acerca de sobre 700 industrias, sobre 240,000 estados financieros de empresas miembros de la RMA y datos comparativos de coeficientes financieros (Financial Ratio Benchmarks Data).	01-05-2025 a 30-04-2025
SAGE Journals	Plataforma de la editorial SAGE Publications que	01-01-2025 a 31-12-2025

BASES DE DATOS		
Institución: Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras		Unidad Institucional: Instituto de Relaciones del Trabajo (FCS)
Tipo de Solicitud y Sección Reglamentaria: Licencia de Renovación (Sec. 21.2.5.v)		
Nombre de la Base de Datos	Descripción	Periodo de vigencia (Desde – Hasta) (día/mes/año)
	incluye todas sus revistas. Ofrece acceso a las revistas suscritas por el SB.	
SAGE Research Methods	Contiene recursos de referencia, artículos de revista y videos sobre métodos de investigación. Cubre diferentes áreas temáticas como ciencia, tecnología, medicina, humanidades y ciencias sociales.	01-01-2025 a 31-12-2025
Social Science Database	Incluye indización, resúmenes y texto completo de artículos de revistas sobre ciencias sociales.	01-10-2024 a 30-09-2025
Springer Link	Plataforma de la editorial SpringerNature que incluye toda su producción editorial. Ofrece acceso a las revistas suscritas y a los libros electrónicos adquiridos por el SB.	01-01-2025 a 31-12-2025
Statista	Ofrece acceso a estadísticas, reportes, datos demográficos y gubernamentales de diversas fuentes públicas y privadas. Permite la descarga de conjuntos de datos sobre diferentes países, temas e industrias.	13-09-2024 a 12-09-2025
Taylor & Francis Ebooks	Plataforma de libros electrónicos de Taylor & Francis que incluye toda su producción editorial.	Perpetuidad
Taylor & Francis Journals	Plataforma de la editorial Taylor and Francis que incluye toda su producción editorial. Ofrece acceso a las revistas suscritas por el SB.	01-01-2025 a 31-12-2025
US Newsstream	Provee acceso al texto completo de cientos de periódicos y blogs noticiosos de los Estados Unidos desde el 1980 hasta el presente.	01-10-2024 a 30-09-2025

BASES DE DATOS		
Institución: Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras		Unidad Institucional: Instituto de Relaciones del Trabajo (FCS)
Tipo de Solicitud y Sección Reglamentaria: Licencia de Renovación (Sec. 21.2.5.v)		
Nombre de la Base de Datos	Descripción	Periodo de vigencia (Desde – Hasta) (día/mes/año)
Web of Science	Indice de citas bibliográficas de revistas que contiene el Social Sciences Citation Index y el Science Citation Index a partir de 1983. Además, contiene el Arts & Humanities Citation Index, a partir del 1997.	10-12-2024 a 09-12-2025
Wiley Online Library	Plataforma de la editorial Wiley que incluye toda su producción editorial. Ofrece acceso al texto completo de las revistas suscritas por el SB.	01-01-2025 a 31-12-2025
<i>Inserte las filas que sean necesarias.</i>		

Rev. 13 abril 2021

La Institución solo podrá incluir la información requerida, **la alteración al formato (diseño) inválida este formulario oficial**

Se incluye tabla con el desglose de bases de datos relacionada al Programa Académico de Bachillerato propuesto.

BASES DE DATOS QUE APOYAN EL PROGRAMA		
Institución: Universidad de Puerto Rico		Unidad Institucional: Río Piedras
Tipo de Solicitud y Sección Reglamentaria: Creación de un Nuevo Ofrecimiento Académico Independiente de la Modalidad de Enseñanza-Aprendizaje (Sec. 26.3.1.a)		
Ofrecimiento Académico/Programa: Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo		
Nombre de la Base de Datos	Descripción	Periodo de vigencia (Desde – Hasta) (día/mes/año)
Archivo de Prevención de Riesgos Laborales https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/issue/view/16	Archivos de Prevención de Riesgos Laborales es la revista científica de la <u>Associació Catalana de Salut Laboral</u> y de la Asociación Española de Higiene Industrial, cuenta con un proceso de revisión externa (peer review) y publica trabajos relacionados con la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores desde todos sus ámbitos, incluyendo la Medicina del Trabajo, la Higiene Industrial, la Seguridad, la Ergonomía, la Enfermería del Trabajo, la Psicología del Trabajo y el Derecho del Trabajo. Publicación trimestral (4 fascículos al año).	(1998)(2023)
Catalog f U.S Government Publications (CGP) https://catalog.gpo.gov/F?RN=47079329	Herramienta de búsqueda de publicaciones, impresas y electrónicas, de las ramas ejecutiva, legislativa y judicial del Gobierno de los Estados Unidos. Contiene más de 500,000 registros descriptivos de publicaciones desde julio de 1976 hasta el presente. Ofrece enlace al texto completo de aquellos recursos disponibles en línea.	(Julio/1976) (2023)

BASES DE DATOS QUE APOYAN EL PROGRAMA		
Institución: Universidad de Puerto Rico		Unidad Institucional: Río Piedras
Tipo de Solicitud y Sección Reglamentaria: Creación de un Nuevo Ofrecimiento Académico Independiente de la Modalidad de Enseñanza-Aprendizaje (Sec. 26.3.1.a)		
Ofrecimiento Académico/Programa: Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo		
Nombre de la Base de Datos	Descripción	Periodo de vigencia (Desde – Hasta) (día/mes/año)
DeCS/MeSH Descriptores en Ciencias de la Salud https://decs.bvsalud.org/es/	El tesauro multilingüe DeCS/MeSH – Descriptores en Ciencias de la Salud/Medical Subject Headings fue creado por BIREME para servir como un lenguaje único en la indización de artículos de revistas científicas, libros, anales de congresos, informes técnicos, y otros tipos de materiales, así como para ser usado en la búsqueda y recuperación de asuntos de la literatura científica en las fuentes de información disponibles en la Biblioteca Virtual en Salud (BVS) como LILACS , MEDLINE y otras. Fue desarrollado a partir del MeSH – Medical Subject Headings de la U.S. National Library of Medicine (NLM) con el objetivo de permitir el uso de terminología común para búsqueda en múltiples idiomas, proporcionando un medio consistente y único para la recuperación de la información.	El tesauro DeCS/MeSH se actualiza una vez al año y se publica al comienzo de cada año.
EBSCO host Research Databases https://www.ebsco.com/products/research-databases	Plataforma de EBSCO que incluye indización, resúmenes y texto completo de artículos de revistas en las diversas bases de datos suscritas por el SB. También incluye audio, documentos primarios, imágenes, libros, noticias, periódicos y tesis.	(1944) (2023)
Journal of Change Management Routledge https://www.routledge.com/	Journal of Change Management es una revista publicada por Routledge. Esta revista cubre las áreas relacionadas con el Comportamiento Organizacional y la Gestión de Recursos Humanos, Estrategia y Gestión, etc.	(2000-2002, 2004-2022)

BASES DE DATOS QUE APOYAN EL PROGRAMA		
Institución: Universidad de Puerto Rico		Unidad Institucional: Río Piedras
Tipo de Solicitud y Sección Reglamentaria: Creación de un Nuevo Ofrecimiento Académico Independiente de la Modalidad de Enseñanza-Aprendizaje (Sec. 26.3.1.a)		
Ofrecimiento Académico/Programa: Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo		
Nombre de la Base de Datos	Descripción	Periodo de vigencia (Desde – Hasta) (día/mes/año)
Journal of Labor Economics (JOLE) https://www.journals.uchicago.edu/toc/jole/current	Fundada en 1983 como la primera revista dedicada específicamente a la economía laboral, el Journal of Labor Economics (JOLE) presenta investigaciones internacionales sobre cuestiones que afectan el comportamiento social y privado, y la economía. Los colaboradores de JOLE investigan diversos aspectos de la economía laboral, incluida la oferta y la demanda de servicios laborales, la economía del personal, la distribución del ingreso, los sindicatos y la negociación colectiva, las cuestiones aplicadas y de políticas en la economía laboral, y los mercados laborales y la demografía.	(1985-1989, 1991, 1993, 1995-2022)
Journal of Organizational Behavior https://onlinelibrary.wiley.com/loi/10991379	El Journal of Organizational Behavior es una revista académica revisada por pares que Wiley-Blackwell publica ocho veces al año. La revista publica informes empíricos y revisiones teóricas que abarcan todo el espectro de la investigación del comportamiento organizacional.	(1980) (2023)
Journal of Organizational Change Management Emerald Group Publishing https://www.emerald.com/insight/	Emerald es uno de los principales proveedores de revistas electrónicas de administración y gestión de personal. La biblioteca en línea brinda acceso a las colecciones “Negocios, Gestión y Estrategia” y “Contabilidad, Finanzas y Economía”, que incluyen 141 revistas.	(1977) (2023)
Labor Studies Journal https://journals.sagepub.com/home/ljsj	El Labor Studies Journal es la revista oficial de la United Association for Labor Education y es una	(1996) (2022)

BASES DE DATOS QUE APOYAN EL PROGRAMA		
Institución: Universidad de Puerto Rico		Unidad Institucional: Río Piedras
Tipo de Solicitud y Sección Reglamentaria: Creación de un Nuevo Ofrecimiento Académico Independiente de la Modalidad de Enseñanza-Aprendizaje (Sec. 26.3.1.a)		
Ofrecimiento Académico/Programa: Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo		
Nombre de la Base de Datos	Descripción	Periodo de vigencia (Desde – Hasta) (día/mes/año)
	revista multidisciplinar que publica investigaciones sobre el trabajo, los trabajadores, las organizaciones sindicales, los estudios laborales y la educación de los trabajadores en EE.UU. y a escala internacional. La revista <u>esta</u> enfocada en que se utilicen una diversidad de métodos de investigación, tanto cualitativos como cuantitativos, dirigidos a un público general que incluya educadores laborales sindicales, universitarios y comunitarios, activistas laborales y académicos de todas las ciencias sociales y humanidades.	
Latindex sistema Regional de Información en línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal https://latindex.org/latindex/inicio	Latindex es una red de 24 instituciones que operan de manera coordinada para reunir y diseminar información sobre las revistas científicas producidas en la región, integrando también las que difunden estudios <u>iberoamericanistas</u> en el mundo. Su registro y consulta son gratuitos. Ofrece dos servicios de información: 1. Directorio, con datos bibliográficos y de contacto de las revistas impresas y en línea registradas y 2. Catálogo 2.0, compuesto por revistas en línea que cumplen con los más altos estándares de calidad. En una segunda etapa se ofrecerá acceso a los artículos de las revistas que forman parte del Catálogo 2.0.	(1997) (2022)
National Academies Press https://www.nationalacademies.org/home	La <u>National Academies Press</u> (NAP) fue creada por las Academias Nacionales para publicar los informes generados por las distintas instituciones: la <u>National</u>	(1976) (2023)

BASES DE DATOS QUE APOYAN EL PROGRAMA		
Institución: Universidad de Puerto Rico		Unidad Institucional: Río Piedras
Tipo de Solicitud y Sección Reglamentaria: Creación de un Nuevo Ofrecimiento Académico Independiente de la Modalidad de Enseñanza-Aprendizaje (Sec. 26.3.1.a)		
Ofrecimiento Académico/Programa: Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo		
Nombre de la Base de Datos	Descripción	Periodo de vigencia (Desde – Hasta) (día/mes/año)
	<u>Academy of Sciences</u> , la <u>National Academy of Engineering</u> , el <u>Institute of Medicine</u> , y el <u>National Research Council</u> . Operan bajo un permiso otorgado por el Congreso de los Estados Unidos. La NAP publica más de 200 libros al año que cubren una amplia gama de áreas temáticas: ciencia, ingeniería, salud; y reúne las visiones y tendencias más importantes en ciencia y políticas de salud. Las instituciones representadas por la NAP son únicas en el sentido de que atraen a los expertos más autorizados de la nación en cada campo, que están al servicio de paneles y comités y de esta forma dan a conocer sus opiniones. Se puede acceder a los libros a través de grandes categorías temáticas o bien desde el buscador del sitio. Muchos pueden descargarse en forma gratuita en formato <u>pdf</u> (se ofrece un listado de todos los libros que están disponibles para su descarga). También se pueden leer en pantalla.	
Portal de Revistas Académicas Universidad de Puerto Rico https://revistas.upr.edu/	El Portal sirve a los fines estratégicos de la UPR, en cuanto a promover una cultura institucional que coloque la investigación y la creación como fundamento del quehacer académico y del aprendizaje, estimulando la producción intelectual. El portal aloja revistas, vigentes o que ya no se publican, editadas o coeditadas por la UPR. Hasta la más reciente comprobación (marzo 2023), hay 28	última revisión marzo 2023

BASES DE DATOS QUE APOYAN EL PROGRAMA		
Institución: Universidad de Puerto Rico		Unidad Institucional: Río Piedras
Tipo de Solicitud y Sección Reglamentaria: Creación de un Nuevo Ofrecimiento Académico Independiente de la Modalidad de Enseñanza-Aprendizaje (Sec. 26.3.1.a)		
Ofrecimiento Académico/Programa: Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo		
Nombre de la Base de Datos	Descripción	Periodo de vigencia (Desde – Hasta) (día/mes/año)
	revistas editadas o coeditadas en cuatro recintos: Río Piedras, Mayagüez, Bayamón y Ponce. Más de 7000 documentos, entre artículos de investigación, ensayos, reseñas y otros, están disponibles a texto completo bajo una licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 .	
ProQuest Dissertation Global https://about.proquest.com/en/products-services/pqdtglobal/	La base de datos ProQuest Dissertations and Theses Global (PQDT)™ es la base de datos más completa del mundo de disertaciones y tesis interdisciplinarias curadas de todo el mundo, y ofrece más de 5 millones de citas y 3 millones de textos completos de miles de universidades. Esta base de datos proporciona a los investigadores un camino seguro a través de una red de investigación global conectada. Esta herramienta permite a los investigadores encontrar sin problemas investigaciones de posgrado y de inicio de carrera en forma de más de 5,5 millones de disertaciones y tesis de más de 4100 instituciones en más de 60 países, así como artículos de revistas y conferencias, publicaciones, datos de investigación, libros y preimpresiones.	
ProQuest One Academy https://about.proquest.com/en/products-services/ProQuest-One-Academic/	Con ProQuest One Academic, cuatro bases de datos multidisciplinarias principales (ProQuest Central, Academic Complete, Academic Video Online y ProQuest Dissertations & Theses Global). Se pueden	(1938) (2023)

BASES DE DATOS QUE APOYAN EL PROGRAMA		
Institución: Universidad de Puerto Rico		Unidad Institucional: Río Piedras
Tipo de Solicitud y Sección Reglamentaria: Creación de un Nuevo Ofrecimiento Académico Independiente de la Modalidad de Enseñanza-Aprendizaje (Sec. 26.3.1.a)		
Ofrecimiento Académico/Programa: Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo		
Nombre de la Base de Datos	Descripción	Periodo de vigencia (Desde – Hasta) (día/mes/año)
	acceder a libros, revistas, videos, [audio], disertaciones y otros documentos.	
Repositorio Institucional de la Universidad de Puerto Rico https://repositorio.upr.edu/	El Repositorio Institucional de la Universidad de Puerto Rico es un espacio virtual de almacenaje de datos en formato digital con acceso abierto a los resultados de las investigaciones y labor creativa de todos los miembros de la UPR. Su objetivo es proveer acceso, almacenar y divulgar documentos en diferentes formatos creados por profesores, investigadores y estudiantes. Este es un mecanismo de registro de la producción intelectual en la UPR y la preservación la memoria institucional que redundará en dar acceso abierto al conocimiento, generar el prestigio de la institución, aportar a una proyección sistémica y aumentar la visibilidad de los trabajos generados, tanto local e internacionalmente.	
Revista Cubana de Salud y trabajo (RCST) https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/issue/archive	La Revista Cubana de Salud y Trabajo (RCST), fundada en el año 1999, es una publicación periódica cuatrimestral del Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores (Insat) de la República de Cuba. Dirigida fundamentalmente a los investigadores, profesionales, docentes y técnicos que laboren o investiguen la atención a la salud de los trabajadores y a la salud y seguridad en el trabajo, su propósito es la divulgación del	(2000) (2023)

BASES DE DATOS QUE APOYAN EL PROGRAMA		
Institución: Universidad de Puerto Rico		Unidad Institucional: Río Piedras
Tipo de Solicitud y Sección Reglamentaria: Creación de un Nuevo Ofrecimiento Académico Independiente de la Modalidad de Enseñanza-Aprendizaje (Sec. 26.3.1.a)		
Ofrecimiento Académico/Programa: Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo		
Nombre de la Base de Datos	Descripción	Periodo de vigencia (Desde – Hasta) (día/mes/año)
	conocimiento científico en esta esfera tanto al nivel nacional como internacional.	
Revista de prevención de riesgos laborales en Castilla y León https://trabajoyprevencion.jcyl.es/web/es/prevencion-riesgos-laborales/revista-prevencion-riesgos-laborales.html	Esta revista es una fuente de información variada sobre debates relacionados con la legislación, casos de prevención de riesgo laborales, ejemplos de buenas prácticas, seguridad y otros temas. Los diversos artículos son abordados desde diferentes perspectivas, ofreciendo así una visión más completa y actualizada.	(2005) (2023)
Revista Sociedad Española de Medicina y Seguridad del Trabajo https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=5465	La revista de Medicina y Seguridad del Trabajo tiene como principal objetivo dar a conocer todos aquellos trabajos referentes a todos los aspectos de la Salud Laboral, Medicina del Trabajo, Prevención de Riesgos Laborales y Valoración de incapacidades redactados en español.	(2009) (2022)
The Journal of Industrial Relation https://journals.sagepub.com/home/jir	El objetivo de la revista es ofrecer foros de investigación y debate sobre una amplia gama de cuestiones relacionadas con las relaciones laborales, como el empleo y las prácticas de los empleadores, la organización del trabajo, la remuneración y las condiciones de trabajo, la legislación laboral y las políticas estatales, la representación y los derechos en el trabajo, y el sindicalismo, así como cuestiones sociales y económicas más amplias como la calidad del empleo, el futuro del trabajo y la digitalización, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, la	(octubre/1959) (junio/2023)

BASES DE DATOS QUE APOYAN EL PROGRAMA		
Institución: Universidad de Puerto Rico		Unidad Institucional: Río Piedras
Tipo de Solicitud y Sección Reglamentaria: Creación de un Nuevo Ofrecimiento Académico Independiente de la Modalidad de Enseñanza-Aprendizaje (Sec. 26.3.1.a)		
Ofrecimiento Académico/Programa: Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo		
Nombre de la Base de Datos	Descripción	Periodo de vigencia (Desde – Hasta) (día/mes/año)
	diversidad, incluidos el género, la etnia, la edad y la discapacidad, y la esclavitud moderna.	
Work, Aging and Retirement https://academic.oup.com/workar?login=true	Work, Aging and Retirement proporciona un foro revisado por pares para la investigación traslacional basada en la evidencia sobre el envejecimiento y la jubilación de los trabajadores, con el objetivo de mejorar la comprensión de estos fenómenos. Work, Aging and Retirement refleja una amplia comunidad de profesionales en los campos de la psicología, la sociología, la economía, la gerontología, la empresa y la gestión, y las relaciones laborales industriales.	(enero/2015) (julio/2023)

Además de estas bases de datos los /as estudiantes tendrán otros servicios de apoyo, tales como:

- Acceso al Centro de Tecnología del IRT
- Acceso al Salón multiusos para reuniones de grupo
- Acceso al sistema SIE, en el cual colabora el IRT
- Recordatorio de fechas límites de gestiones estudiantiles
- Envío de correos relacionados con ofertas de empleo
- Envío de actividades nacionales e internacionales en las que puede participar el estudiante
- Coordinación con entidades para posibles becas de estudiantes
- Participación en Asociación de Estudiantes del IRT
- Orientaciones en torno a base de datos e investigación

- Envío de oportunidades de internados o participación en proyectos legislativos relacionadas con el mundo del trabajo.
- Participación en actividades del Programa de Educación Obrera
- El estudiante contará con apoyo y asesoría especializada en el desarrollo de investigaciones, incluyendo orientación metodológica, acceso a recursos académicos y acompañamiento en cada etapa del proceso investigativo.

Además de estos recursos de información, hemos laborado junto al decanato de la FCS en propuesta para las modificaciones tecnológicas de los salones del ICOOP y de RELA en el quinto piso de Torre Central, PU. Véase detalle:

- **Salones 5066, 5068 y 5079**
Estos salones contarán con un televisor inteligente, el cual permitirá la conexión de una laptop para proyección y será sensible al tacto. Además, se instalará una pizarra en el extremo izquierdo de cada salón.
- **Salón de Computadoras**
Se equipará con un televisor inteligente, que también permitirá la conexión de una laptop para proyección y será sensible al tacto.
- **Salón 5065**
Además del televisor inteligente y la pizarra, este salón contará con una cámara que permitirá a los estudiantes conectados ver al profesor en tiempo real. Sin embargo, no podrán ver a los compañeros presentes en el salón.
- **Salón Multiusos**
Este será un salón interactivo equipado con un proyector, bocinas y una cámara. La tecnología permitirá que el profesor vea tanto a los estudiantes presentes como a los conectados, y que los estudiantes conectados también puedan ver al profesor y a sus compañeros de clase. La interacción será similar a la de una clase presencial.

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

A. Instalaciones, Laboratorios y Equipo de Apoyo a la Docencia

El Instituto de Relaciones del Trabajo a partir del 8 de agosto del 2008, está ubicado en el quinto piso de la Torre Central de *Plaza Universitaria*. En el nuevo espacio, existen las dependencias y facilidades necesarias e idóneas: cuatro salones, un salón de estudio grupal, un salón de tecnología para usos múltiples compartido con el Programa de Educación Obrera y un laboratorio de computadoras. A su vez, tenemos acceso a salones amplios para conferencias y otras actividades están ubicados en el tercer piso del edificio, para uso de todas las unidades de *Plaza Universitaria*. En términos de la facultad regular y con nombramiento temporal, todos tienen oficinas asignadas y/o en su defecto para su uso. Lo anterior, ya que existe una oficina para ser compartida con la facultad a tarea parcial. En relación con el personal administrativo, el espacio físico responde a las necesidades de este.

XV. Iniciativas para el Aumento de la Demanda por el Programa

El IRT ha comenzado a pactar acuerdos colaborativos con los recintos del Sistema UPR mediante propuesta de traslado articulado para admitir estudiantes que hayan completado la cantidad de créditos requeridos por las normativas institucionales, asegurar cupo y transferencia al programa de Bachillerato.

Las tres (3) concentraciones menores del Instituto de Relaciones del Trabajo (IRT), y en vinculación con el ICOOP (una de estas), desempeñan un papel clave en la promoción del programa de bachillerato al brindar a estudiantes de otras facultades del recinto la oportunidad de conocer y participar en los cursos y temáticas del IRT. Estas concentraciones, que serán ofertadas en modalidad a distancia, facilitan el acceso a los contenidos del programa, ampliando su alcance entre la comunidad estudiantil.

Estas iniciativas no solo fomentan el interés en el programa de bachillerato, sino que también refuerza la visibilidad y relevancia del IRT dentro del recinto. Para llevar a cabo este plan, será necesario realizar las enmiendas correspondientes a las certificaciones vigentes, lo que permitirá implementar este modelo educativo de manera efectiva y garantizar su alineación con los estándares académicos.

La dirección del Instituto de Relaciones del Trabajo y la facultad han realizado esfuerzos de divulgación en los diversos medios de comunicación y las redes sociales sobre el Programa de Bachillerato y a su vez, ha iniciado una campaña de orientación y promoción dirigida a las uniones y diversas organizaciones de trabajadores en toda la isla. El objetivo es integrar a sus afiliados interesados en comenzar estudios universitarios o en retomar y culminar sus estudios de bachillerato, promoviendo la inscripción en el programa de Bachillerato en Relaciones Laborales.

El Instituto de Relaciones del Trabajo (IRT) ha sido designado para llevar a cabo la capacitación de 600 orientadores y maestros de historia del Departamento de Educación en temas relacionados con la legislación laboral y los aspectos constitucionales vinculados al trabajo y las relaciones laborales. Asimismo, al IRT se le ha delegado la creación de un módulo educativo que será integrado como parte del componente de Estudios Sociales. Este módulo podrá ser ofrecido como parte de dicho curso medular accesible a todos los estudiantes del sistema público de enseñanza (20,000 estudiantes en décimo grado), lo que permitirá abrir las puertas a nuestro programa de bachillerato a los estudiantes interesados en continuar su formación académica en el campo de las relaciones laborales. A su vez, será una referencia complementaria para un curso electivo en Relaciones Laborales y Obrero Patronales para estudiantes de duodécimo grado. También, se realizan esfuerzos con coordinadores de otras unidades y programas para orientar sobre la oferta y se pactarán acuerdos de traslado articulado al aprobarse la nueva oferta y conocerse su fecha de implantación oficial.

Por medio de acuerdos establecidos con institutos de capacitación, universidades de América Latina y el Caribe, y alianzas con el movimiento obrero nacional e internacional, se promoverá la oferta académica con el objetivo de hacerla atractiva para trabajadores en diferentes regiones de Puerto Rico, el

Caribe, Hispanoamérica, así como para los puertorriqueños en la diáspora. Estas colaboraciones buscan ampliar el alcance del programa, fortalecer los lazos con las organizaciones laborales y fomentar una mayor participación en los estudios relacionados con las relaciones laborales y la prevención de riesgos en el trabajo.

XVI. Servicios al Estudiante

A. Sistema de Servicio y Apoyo al Estudiante

La facultad del IRT está comprometida con el servicio a los estudiantes. Todos aportan al asesoramiento directo o indirecto de estudiantes. Sin embargo, contamos con docentes colaboradores y la Coordinadora Académica que directamente ofrecen asesoría y orientaciones a estudiantes. A su vez, existe diálogos y referidos con el Decanato de Asuntos Estudiantiles. Los docentes a su vez y el Coordinador del Laboratorio Practico en Relaciones Laborales coordinan reuniones y referidos para estudiantes con necesidades especiales. Estos son referidos a OSEI o al centro de competencias lingüísticas y/o a CUSEP.

1. Mecanismos para Atender a los Estudiantes que Demuestren Bajo Aprovechamiento y Dificultades Académicas

Sabemos que el estudiantado muestra rezagos en muchas áreas, por lo que es importante trabajar con esas carencias según se establece en el principio 12 de la Certificación 46. El avalúo en el salón de clases es importante para identificar las deficiencias del estudiantado. Además del trabajo que, al particular, realiza la facultad en términos de corregir y ofrecer estrategias, se hará un referido al *Centro de Competencias Lingüísticas* de los (las) estudiantes que se identifiquen con deficiencias en estas áreas. El trabajo de consejería académica es importante para identificar otro tipo de situaciones que afecta al estudiantado. Periódicamente el *Centro de Excelencia Académica* (CEA) ofrece talleres de español e inglés que son abiertos a estudiantes. En el Plan de Avalúo se contemplan estrategias para que la asistencia a las actividades del Centro de Excelencia Académica forme parte de los requisitos de algunos cursos.

2. Sistema de Asesoría Académica y Opciones para que el Estudiante Configure su Programa

El desempeño académico de los/as estudiantes del Programa es evaluado por los Oficiales de Orientación de la Oficina de Asuntos Estudiantiles de la Facultad de Ciencias Sociales. Este servicio es complementado con las tareas asignadas a los miembros de la facultad y a quien colabora como Asesor Académico de la Unidad. En los últimos cinco años, dos profesores han colaborado en esta tarea y colabora a su vez la actual Directora Interina y el Coordinador del Programa de Educación Obrera. La asesoría académica hace varios años no representa el equivalente a compensación con tres créditos. En el pasado se puede efectuaba por medio de una sustitución de tareas, de una compensación adicional o un contrato de servicio. De esta manera, el personal docente

tiene la oportunidad de conocer los problemas administrativos y académicos de los estudiantes. Por otro lado, el Coordinador del Laboratorio Práctico también colabora con la asesoría académica de estudiantes. Destacamos y reconocemos que recientemente fue enmendado el Reglamento General de la UPR para incorporar oficialmente la función de asesoramiento a estudiantes al personal docente.

Es obligatoria la evaluación estudiantil para cualificar para el curso RELA 4045- Laboratorio Práctico en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia (6 créditos). Una alternativa para mejorar el seguimiento académico es hacer mandatorio las evaluaciones estudiantiles todos los semestres. El establecimiento de la evaluación, como un prerrequisito para las matrículas, podría facilitar el proceso de obtener información sobre el desempeño académico de los estudiantes.

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

XVII. Impacto Presupuestario de la Propuesta

De acuerdo a las certificaciones de la Junta Administrativa se establece que el proceso de discusión de una propuesta de revisión y transformación académica debe comenzar desde el inicio de la concepción de la misma. En el IRT desde el comienzo de la concepción de esta propuesta de Bachillerato a distancia hemos sostenido reuniones con el director de planificación presupuestaria a los fines de hacer los análisis correspondientes.

El presupuesto es asignado a las Facultades y los departamentos no controlan este aspecto. Sin embargo, podemos continuar operando con los respaldos necesarios en apoyo administrativo y para el mantenimiento de nuestras facilidades. El decanato de la FCS se ha comprometido en nombrar a un Asistente Administrativo con funciones complementarias secretariales o de apoyo oficinesco. En reuniones sostenidas con representantes de la Oficina de Presupuesto para articular el trabajo necesario para la implantación de la propuesta, estamos en vías de certificar que esta propuesta no tiene impacto presupuestario. Esto permitirá que se cuente con la certificación oficial que requerirá la Junta Administrativa del UPR RP, luego de la aprobación del Senado Académico de la UPR RP.

XVIII. Evaluación de Programas Avalúo

El Instituto de Relaciones del Trabajo (IRT) se distingue como una de las pocas unidades académicas de la Facultad de Ciencias Sociales que ha cumplido consistentemente con los requerimientos del Decanato de Evaluación Institucional y Acreditación (DIIA) en cuanto al diseño e implementación de planes de avalúo del aprendizaje a tres años. Esta labor sostenida ha sido reconocida en múltiples ocasiones, y recientemente el IRT ha recibido felicitaciones por sus avances y compromiso con la evaluación continua de su oferta académica.

En el IRT se utilizan estrategias variadas de enseñanza y evaluación tales como: conferencias; laboratorios en vivo donde los estudiantes presencian, por ejemplo, vistas de arbitraje; estudios de casos; visitas a organizaciones para realizar evaluaciones de la organización; trabajos de grupo y equipo; presentaciones orales y visuales; debates; reflexiones; bitácoras, bosquejos, reseñas, informes, monografías, propuestas, exámenes objetivos y de discusión, juegos de roles, representaciones teatralizadas, redacción de ensayos, redacción de propuestas, historias de vida, fotoentrevistas, entrevistas, tutoriales en línea, talleres, películas sobre ética (Evaluating Source, y Avoiding Plagiarisms); y competencias de información material educativo disponible en línea, películas sobre aspectos históricos, procesos de trabajo, figuras destacadas, entre otros. Se promueve el uso de bosquejos, mapas conceptuales y diagramas. La investigación se refuerza en algunos cursos a través de diferentes tipos de investigaciones que involucran diferentes tipos de diseño de investigación: investigación jurídica, investigación evaluativa, historias de vida, etnográfica, propuesta, e investigación, trabajos teóricos, investigación en acción, entre otros. Se han expuesto a variedad de métodos de enseñanza, visiones paradigmáticas y ontológicas; así como a variedad de facultad tanto de PR como de otros países, ya que el programa ha traído a sus aulas tres profesores con titulación internacional.

En relación, a las competencias de información, se exponen a los estudiantes a talleres y asignaciones donde se ven precisados a utilizar las competencias tecnológicas tales como el certificado de ética CITI y SPSS, combinaciones booleanas, asignaciones, talleres sobre las bases de datos y el catálogo en línea, APA, investigación jurídica, bases de datos de la Organización Internacional del Trabajo, y de la Biblioteca en línea de la UPR; así como sobre datos estadísticos de fuentes secundarias sobre el trabajo. Se solicita a los estudiantes, que no tengan competencias tecnológicas, que lo indiquen para referirlos al Centro de Cómputos de la Facultad de Ciencias Sociales. Se exige a que utilicen fuentes académicas y revisadas por pares. Además, se estimula el trabajo colaborativo en línea. Se exhorta y promueve la participación de los estudiantes en el Centro de Estudios sobre el Trabajo y las Relaciones Laborales para que incrementen sus oportunidades y competencias de investigación. Para ellos, es significativo poder colaborar con sus profesores en estas experiencias.

Se enfatiza en la integridad y el rigor académico como un elemento importante en la investigación y en la vida profesional. En la investigación, se trabaja los aspectos éticos con respecto a los sujetos humanos y la hoja del consentimiento informado, el respeto a la autonomía, el carácter voluntario de la participación, el anonimato y la confidencialidad de los datos y los derechos que asisten a los participantes. También se enfatiza en el respeto a la dignidad humana, el evitar el conflicto de intereses y en anteponer el bienestar de cualquier ser humano por encima de cualquier otra consideración, el uso ético y adecuado de las redes de información. En el curso RELA. 3085, se les asigna la redacción de una Hoja de Consentimiento Informado. Así mismo, desde, el año 2007, la Facultad de

Relaciones Laborales que ofrece el curso del Laboratorio Práctico, RELA 4045 reconoció la necesidad de fortalecer el dominio de ética. Para ello, se creó un Protocolo de Confidencialidad que requiere la firma y el compromiso de los/las estudiantes con sus postulados. En éste, se recogen aspectos de naturaleza ética y de responsabilidad social. Este Protocolo forma parte de los documentos oficiales del curso RELA 4045.

Se han reforzado los aspectos teóricos y marcos conceptuales desde los cursos básicos hasta la práctica. Se asume que si los/las estudiantes cuentan con una base sólida en los aspectos teóricos y filosóficos podrán hacer un análisis crítico con mayor profundidad, competencia fundamental de las ciencias sociales en general y de las relaciones laborales en particular. El análisis crítico, sustentado en datos y argumentos, se estimula a través de debates como técnica de enseñanza, y aquellos que tienen lugar como parte del salón de clase. También en el análisis de las teorías que se utilizan en los marcos teóricos y en la revisión de literatura. Se exige a los estudiantes que asuman posturas sobre lo que leen.

En relación a las competencias lógico-matemáticas, como parte de los cambios realizados en la Revisión Curricular 2008 y a tono con la Certificación 46 (2005-2006) del Senado Académico, la Facultad añadió el curso Fundamentos Estadísticos (CISO. 3155) como requisito. Se entiende que el hecho de tener que tomar este curso ha contribuido al desarrollo de las competencias lógico-matemáticas. Este curso se sumó al curso Introducción a la Economía (ECON. 3005) el cual formaba parte de los requisitos del programa de Relaciones Laborales en las Ciencias Sociales. Además, aquellos/aquellas estudiantes que presentan dificultades con este dominio son referidos/referidas al Asesor Académico quien, a su vez, son enviados/enviadas al Centro de Competencias Lingüísticas. También se promueve el desarrollo de la capacidad visual-espacial a través de la representación gráfica de organigramas, y usos de gráficas, entre otros.

En relación, a las destrezas en la comunicación oral y escrita, se revisan sus trabajos y se realiza evaluación formativa. Se promueve en el estudiantado la importancia que reviste esta competencia para la investigación jurídica, legal y social. Además, se insiste en la importancia que reviste la comunicación no verbal en las Relaciones Laborales. A través de la Asesoría Estudiantil, se ha ofrecido referidos para los/las estudiantes que presentan dificultades mayores. A través de la Asesoría Académica y como iniciativa de docentes se ha dado referidos para que participen del Centro de Competencias Lingüísticas. Se ha dado seguimiento a algunos estudiantes, pero luego de las primeras visitas alegan no tener tiempo para continuar. Nos hemos topado con estudiantes que tienen problemas neurológicos que interfieren con la comunicación los cuales también han sido referidos para ayuda al Centro de Competencias Lingüísticas y la Oficina de Personas con impedimentos del Recinto de Río Piedras.

En relación, a la comunicación, en el idioma inglés, ha habido avances. En la Revisión Curricular, aprobada por el pleno del Senado Académico, el 27 de mayo de 2008 el Bachillerato en Relaciones Laborales siguió los lineamientos de la Certificación 46, (Certificación 46, del Senado Académico 2005-06), en lo relativo a un componente de educación general que se tradujo en 42 créditos. Además de los cursos básicos de español e inglés, los/las estudiantes podrán tomar literatura en español, inglés, otra lengua o literatura comparada. Esto facilita el que los estudiantes escojan distintas modalidades para su aprendizaje tanto del idioma inglés como se diversifiquen y aprendan otros idiomas. La Facultad ha incorporado una mayor cantidad de lecturas a sus sílabos, y asignaciones. Como parte de las

actividades internacionales, han participado conferenciantes cuya lengua es el inglés. No obstante, esta competencia se desarrolla principalmente, a través de la Facultad de Estudios Generales. Se han hecho referidos al Centro de Competencias Lingüísticas sobre este dominio. Sin embargo, al no existir ningún mecanismo que obligue al estudiantado a tomar las tutorías del Centro de Excelencia Académica no existe constancia de su asistencia a estos talleres. Al presente, se trabaja en una estrategia para estimular a los/las estudiantes a que participen de este programa. Se continuará reforzando esta competencia a través de asignaciones, lecturas e invitados y contemplando nuevas estrategias con la OEAE. Se estimula el trabajo en grupo y en equipo, desde los cursos básicos, lo que propicia que se realice trabajo colaborativo, compañerismo y un sentido de pertenencia al IRT.

Con el propósito de responder a la misión institucional de garantizar ofrecimientos de la más alta calidad, reafirmar la cultura de evaluación del sistema, evidenciar y mejorar la calidad de enseñanza, la investigación y el servicio, entre otros aspectos (Certificación 43, de la Junta de Síndicos, 2006-2007); se ha trabajado un plan estructurado de avalúo (Plan de Avalúo y Evaluación del Programa). Este plan se incluye el anejo con la propuesta.

Evaluación del Programa

El IRT participa y ha cumplido con todos los requerimientos de planes de desarrollo, evaluación de programas y autoevaluación requeridos por la institución. Recientemente, fuimos felicitados por los logros alcanzados a nivel de recinto de al considerar el desempeño de los programas de la FCS.

XIX. Comentario Final

Entendemos que los cambios esbozados en esta propuesta, en unión a otras actividades, generarán en el estudiantado y egresados de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia un mayor entusiasmo y contribuirán a que el Programa se dé a conocer en y fuera de Puerto Rico y promover mayores niveles de demanda por el programa y de ofertas de empleo decente a nuestros egresados y contribuya a los planes estratégicos del recinto y del sistema UPR. Se espera que este bachillerato sea el primero a distancia en la historia del Recinto de Río Piedras.

XX. Referencias

- Ballesteros, F., Vaquero, C., Vitutia, M., Molinero, C., Larios, M., Delgado, V., Sobrino, A., Lopez, A., Herradón, G., Gamero, B., Garcia, C., Torres, D., Muñiz, E. M., Esteban, B., & Calvo, R. (2019). Análisis de la percepción de riesgos psicosociales en personas con trastorno mental grave en el contexto laboral [Analysis of the perception of psychosocial risks in people with severe mental disorder in the work context]. *Clínica Contemporánea*, 10(2). <https://doi.org/10.5093/cc2019a11>
- Barbagelata, E. A. (1961). Trabajo y salud mental. *Acta Neuropsiquiátrica Argentina*, 7, 52–54.

- Bernardo, M. H., de Souza, H. A., Garrido Pinzón, J., & Kawamura, E. A. (2015). Salud mental relacionada con el trabajo: Desafíos para las políticas públicas. *Universitas Psychologica*, 14(5), 1613–1624. <https://doi.org/uprrp.idm.oclc.org/10.11144/Javeriana.upsy14-5.smr1>
- Cáceres, V. & Miranda, N. (2007). *Informe de autoevaluación de los programas académicos del Instituto de Relaciones del Trabajo*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Instituto de Relaciones del Trabajo.
- Cáceres, V. (2007). *Propuesta de investigación para conocer la opinión del estudiantado del IRT sobre el Programa Académico del Instituto de Relaciones del Trabajo*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Instituto de Relaciones del Trabajo.
- Cáceres, V. & Miranda N. (2007). *Informe sobre autoevaluación de los programas académicos del Instituto de Relaciones del Trabajo*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Instituto de Relaciones del Trabajo.
- Campos, A. I. P. (2021). La incidencia del género en la prevención de riesgos laborales. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 54, 119–145. <https://uprrp.idm.oclc.org/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-incidencia-del-género-en-prevención-de-riesgos/docview/2521667597/se-2>
- Cantera, J. (2023). *La salud mental en la empresa: Cómo crear trabajos saludables y mejorar la salud mental de tu equipo*. LID Editorial España. <https://elibro-net.uprrp.idm.oclc.org/es/lc/uprrpearq/titulos/270585>
- Certificación #125 2023-2024. JG Guía para la creación, codificación uniforme, registro y otras acciones de cursos en la universidad.
- Cifre Gallego, E., Agut Nieto, S., & Salanova Soria, M. (2000). Demandas y características del trabajo como predictores de la salud mental en el trabajo en función del sexo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 16(3), 243–258.
- Codo, W., & Pierce, J. A. (Trad.). (2007). *Salud mental y trabajo*. Plaza y Valdés (México). <https://elibro-net.uprrp.idm.oclc.org/es/lc/uprrpearq/titulos/85351>
- Coll, C., Mauri, T. & Onrubia, J. (2006). Análisis y resolución de casos-problema mediante el aprendizaje colaborativo. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*, 3(2). doi:10.7238/rusc.v3i2.285
- Cómo afrontar la creciente crisis de salud mental de los trabajadores. *Foro Económico Mundial*. (n.d.). <https://es.weforum.org/stories/2024/01/como-afrontar-la-creciente-crisis-de-salud-mental-de-los-trabajadores/>
- Decanato de Asuntos Académicos, (2007). *Política internacional de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Autor.

- Decanato de Asuntos Académicos, (2007). *Circular 12. Implicaciones de la Certificación 46*, Recinto de Río Piedras. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Autor.
- De León, A. (2006). *Encuesta para los participantes de Programas de Intercambio de la UPR: Recinto de Río Piedras*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Decanato de Asuntos Académicos, Oficina de Planificación Académica.
- Estado Libre Asociado de Puerto Rico (1998), *Ley para el establecimiento de un programa de educación de enseñanza sobre problemas de relaciones obreras en la Universidad de Puerto Rico y para otros fines*, Ley 141 de 28 de abril de 1950.
- Estado Libre Asociado de Puerto Rico (1998), *Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico*, Ley 45 de 25 de febrero.
- Estado Libre Asociado de Puerto Rico (2004), *Ley para establecer la política pública del ELA en lo relativo a la administración de los Recursos Humanos de las agencias cubiertas por esta ley*, Ley 184 de 3 de agosto.
- Flintrop, J. (2011). *Mental health promotion in the workplace: A good practice report*. European Agency for Safety and Health at Work.
- Fernández Collados, M.^a B. (2020). *La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital. Collective Negotiation in the Face of Occupational Risks in the Digital Age*. Universidad de Murcia.
- Fratlicelli Toro, F. R., González Valles, R. O., Uribe Rodríguez, A. F., Moreno Cedeño, I., & Orengo Valverde, J. C. (2018). Investigación: Diseño, construcción y validación de una escala para medir los factores psicosociales y la sintomatología orgánica en el área laboral. *Informes Psicológicos*, 18(1), 95–112. <https://doi-org.uprrp.idm.oclc.org/10.18566/nfpsic.v18n1a05>
- Gobierno de Puerto Rico, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. (2023–2024). *Puerto Rico Economic and Analysis Report*. Gobierno de Puerto Rico.
- González-Páramo, J. M. (2017). *Cuarta revolución industrial, empleo y estado de bienestar: Cambio tecnológico y empleo: Una relación difícil*. Real Academia de Ciencias Morales y Políticas.
- Guillén Puerto, A. J., López Rodríguez, A. T., & Motta Tautiva, P. A. (2022). *Prevención del desgaste por empatía y promoción de la salud mental en personal sanitario*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. <https://elibro-net.uprrp.idm.oclc.org/es/lc/uprrpearq/titulos/231749>
- Howard, J., M.D., & Houry, D., M.D., M.P.H. (2024). Protecting the mental health and well-being of the nation's health workforce. *American Journal of Public Health*, 114(Suppl. 2), S137–S141. <https://uprrp.idm.oclc.org/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/protecting-mental-health-well-being-nations/docview/2935799210/se-2>

- Hyman, R. (2022). *El futuro de las relaciones laborales en tiempos de pandemia. Cuadernos de Relaciones Laborales*.
[https://eprints.lse.ac.uk/116867/1/document_3 .pdf](https://eprints.lse.ac.uk/116867/1/document_3.pdf)
- Instituto de Relaciones del Trabajo (2000). *Propuesta para la revisión del Programa de Bachillerato en Relaciones Laborales en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Puerto Rico*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico. Autor.
- Junta de Síndicos (2006-2007). *Certificación Núm. 43: Reglamento para la evaluación periódica de programas académicos en la Universidad de Puerto Rico*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Autor.
- Junta de Síndicos (2005- 2006). *Certificación Núm. 123: Proyecto diez para la década*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Autor.
- Johanna Garrido Pinzón, Uribe Rodríguez, A. F., & Blanch, J. M. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana De Psicología*, 14(2), 27–34.
<https://uprrp.idm.oclc.org/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/riesgos-psicosociales-desde-la-perspectiva-de/docview/2678748549/se-2>
- Kátia, B. R., Pérez, K., Rodríguez-Sanz, M., Borrell, C., & Obiols, J. E. (2010). Prevalencia de problemas de salud mental y su asociación con variables socioeconómicas, de trabajo y salud: Resultados de la Encuesta Nacional de Salud de España. *Psicothema*, 22(3), 389–395.
<https://uprrp.idm.oclc.org/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/prevalencia-de-problemas-salud-mental-y-su/docview/2778329526/se-2>
- Lo que necesita saber sobre la salud en todas las políticas. (n.d.).
<https://actionsdg.ctb.ku.edu/wp-content/uploads/SALGADO-Todo-lo-que-necesita-saber-sobre-HiAP.pdf>
- Matos Vidal, Eduardo A. (2024). *Análisis histórico de la participación y logros del movimiento obrero puertorriqueño en la formulación de la política pública sobre salud y seguridad en el empleo (1900-1952)*. Editorial Tiempo Nuevo. Puerto Rico.
- Monereo Pérez, J. L. (2022). El institucionalismo americano y la escuela de economía del trabajo y de las relaciones laborales: Thorstein Bunde Veblen y la escuela de Wisconsin. *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, (número no especificado), 20–49.
- Montero Simó, M. J., Araque Padilla, R. A., & Rey Pino, J. M. (2007). La seguridad y salud en el trabajo en el marco de la responsabilidad social de la empresa. *Revista De Fomento Social*. Retrieved from
<https://uprrp.idm.oclc.org/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-marco-de/docview/1782246382/se-2>
- Morales, E. (2008). *Justificación para incorporar el curso electivo titulado: Introducción al Análisis de Políticas y Programas de Recursos Humanos (RELA3115) como*

requisito de concentración. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Instituto de Relaciones del Trabajo en el Recinto de Río Piedras. Manuscrito no publicado.

Nardi, H. C., & Ramminger, T. (2012). Políticas públicas em saúde mental e trabalho: Desafios políticos e epistemológicos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32(2), 374–387. <https://doi-org.uprrp.idm.oclc.org/10.1590/S1414-98932012000200008>

Oficina de Planificación Académica (2008). *Datos por programas: Promedio, máximo, mínimo, cuartilla*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, SAGA, Oracle Corporation, Autor.

Oficina de Planificación Académica (2005- 2006). *Perfil del estudiante de nuevo Ingreso al Recinto de Río Piedras procedente de escuela superior*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Autor.

Oficina de Planificación Académica (2000). *Graduación del Recinto al sexto año, concentración Relaciones Laborales*. Tasa de graduación por programa. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, SAGA, Oracle Corporation, Autor.

Oficina de Planificación Académica. (2024). *Perfil del estudiante de nuevo ingreso subgraduado 2024-2025*. Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

Oficina del Registrador (2008). *Estudiantes matriculados por concentración y año de estudio, Facultad de Ciencias Sociales, Segundo Semestre 2007-08 (A72)*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Autor.

Oficina del Registrador y el Decanato de Asuntos Académicos (2003). *Catálogo General de Programas Subgraduados*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Autor.

Olarte Encabo, S. (2023). Trabajo, salud mental y suicidio: Criterios técnicos para su consideración laboral. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, 11(3), 43–63.

Organización Internacional del Trabajo. (2025, 7 de enero). *Las mujeres en la gestión: Con mi negocio veo el valor de invertir en la mujer*. <https://www.ilo.org/es/publications/igualdad-de-genero-y-trabajo-decente-convenios>

Organización Mundial de la Salud. (2024, 26 de septiembre). *Colaboración entre la OMS y TikTok para generar más información de base científica sobre salud y bienestar* <https://www.who.int/es/news/item/26-09-2024-who-and-tiktok-to-collaborate-on-more-science-based-information-on-health-and-well-being>

Organización Mundial de la Salud & Organización Panamericana de la Salud. (2024). *Resolución CE174.R3: Plan de acción para fortalecer los sistemas de información para la salud 2024–2030*.

Palma, A., Gerber, M., & Ansoleaga, E. (2022). Riesgos psicosociales laborales, características organizacionales y salud mental: El rol mediador de la violencia laboral. *Psykhé*, 31(1). <https://doi.org/10.7764/psykhe.2019.22383>

- Payá Castiblanque, R. (2020). Seguridad y salud laboral en el área mediterránea de relaciones laborales: Factores determinantes y análisis comparado. *Aposta: Revista de Ciencias Sociales*, (84), 1–XX. <https://www.apostarevista.com>
- Ribeiro, A. C. de A., Mattos, B. M. de, Antonelli, C. de S., Canêo, L. C., & Goulart Júnior, E. (2011). Resiliência no trabalho contemporâneo: Promoção e/ou desgaste da salud mental. *Psicologia Em Estudo*, 16(4), 623–633. <https://doi-org.uprrp.idm.oclc.org/10.1590/S1413-73722011000400013>
- Revista de Dirección y Administración de Empresas. (2008). *Número 15*, diciembre 2008, págs. 91–117. *Enpresen Zuzendaritza eta Administrazio Aldizkaria*, 15, 91–117.
- Santiago, Carlos (2006). *Informe Anual 2005-2006 del Instituto de Relaciones del Trabajo*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Instituto de Relaciones del Trabajo.
- Santiago Rivera, C. A. (Ed.). (2017). *Libro integrado: Comentarios a la reforma laboral 2017*. [PDF]. Recuperado de <https://bibliotecaap.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/06/libro-integrado-comentarios-a-la-reforma-laboral-2017-final-primera-versiocc81n-1-6-final.pdf>
- Senado Académico (2005-2006). *Certificación Núm. 46: Revisión del Bachillerato en el Recinto de Río Piedras*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Autor.
- Senado Académico (2006). *Revisión del Bachillerato en el Recinto de Río Piedras*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Auto, 26 de enero.
- Severino, C & García T. (2008). *Justificación de los cambios al componente de cursos medulares de Ciencias Sociales: Nuevo Bachillerato en la Facultad de Ciencias Sociales*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Facultad de Ciencias Sociales, Recinto de Río Piedras, manuscrito no publicado.
- Torres; M. (2008). *Recursos de información*. Universidad de Puerto Rico, Sistema de Bibliotecas, Recinto de Río Piedras, manuscrito no publicado.
- Torres Rivera, A. (2021). Conferencia magistral: La salud y seguridad en el empleo en Puerto Rico: Una perspectiva integral y su aplicación en un programa académico en relaciones laborales y prevención de riesgos en el trabajo. *Instituto de Relaciones del Trabajo (IRT)*.
- Universidad de Puerto Rico, Junta Administrativa (1998). *Certificación 84, 1997-98, Excepciones a la Norma General de Requerimiento de Doctorado para el Reclutamiento y Otorgación de Permanencia al Personal Docente*. Río Piedras: UPR. 23 de enero.
- Universidad de Puerto Rico, Junta Administrativa (1998). *Certificación 110, 1997-98, Este organismo acordó reafirmar para propósito de reclutamiento el grado terminal para ejercicio de las cátedras*. Río Piedras: UPR. 20 de marzo.

Universidad de Puerto Rico (2002). Artículo 42, Reclutamiento de Nuevo Personal. *Reglamento General*. Río Piedras: UPR.

Universidad de Puerto Rico. (2002). Artículo 43, Criterios para la Selección del Personal. *Reglamento General*. Río Piedras: UPR.

Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. (2019). *Evaluación Programa RELA – quinquenio 2014-2018*. Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Relaciones del Trabajo.

Vejar, D. J. (2014). Segmentación ocupacional: Relaciones de fuerza y estrategias. *Trabajo y Sociedad*, (La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina). https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1514-68712014000200008&script=sci_arttext

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

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

Zamora Echegollen, M. A. (2021). *Trabajo y desafección en el capitalismo contemporáneo: Afectos y subjetividad en médicos del Hospital Universitario*. Tesis de doctorado, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades "Alfonso Vález Pliego".

Zeno Santiago, C. (2021). La inmunidad patronal y la responsabilidad de los patronos por la negligencia o incumplimiento en proveer medidas de salud y seguridad por COVID-19 en el empleo. *AMICUS: Revista de Legislación y Política Pública de la Universidad Interamericana de Puerto Rico*, 4(1), 1–18.

Zikova, H., & Boucher, A. (n.d.). Prosperar más allá del agotamiento: Tres recomendaciones para mejorar la salud mental de los empleados. *Mercer*. <https://www.mercer.com/es-ar/insights/total-rewards/employee-wellbeing/thriving-beyond-burnout-three-recommendations-for-improved-employee-mental-health/>

VMCC/rco
Mayo/2008

Revisión 2023-2025: EMC

Subcomité del comité de currículo:

Dr. Edwin H. Morales Cortés, Catedrático y proponente

Dra. Elba Echevarría Díaz, Catedrática Asociada, Coordinadora CC y Directora Interina IRT

Dr. Eduardo Matos Vidal, Catedrático Auxiliar, Coordinador Programa Educación Obrera y CET-RELA

XXI. APÉNDICES

- **Apéndice 1:** Certificación de la secuencia curricular vigente (2008) del programa de Bachillerato en Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Relaciones del Trabajo.
- **Apéndice 2:** Prontuarios oficiales a someterse con cambios o nueva creación del componente medular del Bachillerato en Artes con Concentración en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia
- **Apéndice 3:** Título, Descripción y Requisitos de Cursos Nuevos a ser Creados como parte de la Revisión Curricular 2023
- **Apéndice 4:** Marco Conceptual del Programa: Misión, Metas, Objetivos y el Perfil del Egresado del Programa de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia
- **Apéndice 5:** Facultad Permanente y a Tarea Parcial y sus Áreas de Especialidad
- **Apéndice 6:** Coherencia y Suficiencia Curricular
- **Apéndice 7:** Investigación, Labor Creativa y Publicaciones, Facultad del Instituto de Relaciones del Trabajo.
- **Apéndice 8:** Análisis Comparativo en el Comportamiento de Algunos Indicadores Institucionales Entre El Programa Sub-graduado de Relaciones Laborales y Otros Programas Académicos Sub-graduados en la Facultad de Ciencias Sociales que sirven de fundamento parcial a la necesidad de revisión curricular.
- **Apéndice 9:** Justificación de los Cambios al Componente de Cursos Medulares (Fue incluido en la propuesta además del componente electivo).
- **Apéndice 10:** Plan de Avalúo IRT 2022-2025
- **Apéndice 11:** Propuesta de Traslado Articulado.
- **Apéndice 12:** Acuerdos de espacios y facilidades IRT
- **Apéndice 13:** Laboratorio Computacional

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

Lista de Tablas Integradas en el Texto de la Propuesta

Tabla I. Prerrequisitos de los cursos de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia **P.99**

Tabla II. Pareo del Perfil del Egresado del Programa de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia P.125

Tabla III. Cursos que Componen el Currículo: Currículo Vigente y Currículo Propuesto P.103-106

Tabla IV. Inventario de Cursos Online del Programa Propuesto

Término	Codificación	Título del curso	Crs.	Componente	CURSO MAESTRO	Curso Alterno
PRIMER AÑO – PRIMER SEMESTRE	CISO 3121	Introducción a las Ciencias Sociales I	3	EG	Disponible	
	ESPA 3101	Español de Primer Año	3	EG	Disponible	
	HUMA 3101	Introducción a la Cultura Occidental I	3	EG	Disponible	
	INGL 3101	Inglés de Primer Año	3	EG	Agosto 2025	
	MATE 3105	Introducción a las Matemáticas	3	EG	Agosto 2025	
PRIMER AÑO –SEGUNDO SEMESTRE	CISO 3122	Introducción a las Ciencias Sociales II	3	EG	Disponible	
	ESPA 3102	Español de Primer Año	3	EG	Disponible	
	HUMA 3102	Introducción a la Cultura Occidental II	3	EG	Disponible	
	INGL 3102	Inglés de Primer Año	3	EG	Agosto 2025	
	ARTE	Arte	3	EG	Disponible	MUSI 3145
SEGUNDO AÑO – PRIMER SEMESTRE	RELA 3005	Introducción a las Relaciones Laborales y a la Prevención de Riesgos en el Trabajo	3	Conc	Agosto 2025	
	CISO 3155	Fundamentos del Razonamiento Estadístico	3	Med		
	CISO —	Curso Introductorio en Ciencias Sociales	3	Med		
	RELA 3015	Conducta y Riesgos Psicosociales en el Trabajo	3	Conc	Agosto 2025	
	RELA 3035	Historia de los Movimientos Obreros Puertorriqueño	3	Conc		
SEGUNDO AÑO –SEGUNDO SEMESTRE	RELA 3031	Fundamentos de la Gestión de Organizaciones	3	Conc		
	ESPA	Literatura	3	EG	Disponible	ESPA 4221
	ECON 3005	Introducción a la Economía	3	Med		
	RELA 3115	Políticas de Recursos Humanos y Responsabilidad Social	3	Conc		
	Electiva Libre	Electiva Libre	3	Ele Libre		
TERCER AÑO – PRIMER SEMESTRE	RELA XXXX	La Prevención de Riesgos y la Salud en el Trabajo	3	Conc		
	RELA 3075	Economía del Trabajo	3	Conc		
	RELA 3085	Introducción a las Investigaciones Laborales y Riesgos en el Trabajo	3	Conc		
	RELA XXXX	Laboratorio en Investigaciones Laborales y Riesgos en el Trabajo	1	Conc		
	CIBI 3001 y/o CIFI 3001	Fundamentos de Biología I ó Introducción a las Ciencias Físicas I	3	EG		
	RELA 3045	Fundamentos del Derecho del Trabajo	3	Conc		
TERCER AÑO – SEGUNDO SEMESTRE	CIBI 3002 y/o CIFI 3002	Fundamentos de Biología II ó Introducción a las Ciencias Físicas II	3	EG		
	CISO —	Curso Introductorio en Ciencias Sociales	3	Med		
	ESPA	Literatura	3	EG	Disponible	ESPA 4222
	RELA 3065	Negociación Colectiva y la Salud y Seguridad del Trabajador	3	Conc		
	RELA XXXX	Laboratorio de Negociación Colectiva y la Salud Laboral	1	Conc		
	Electiva Libre	Electiva Libre	3	Ele Libre		
CUARTO AÑO – PRIMER SEMESTRE	RELA 4035	Métodos Alternos en las Relaciones Laborales	3	Conc		
	RELA XXXX	Temáticas Especiales en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos	2	Conc		
	RELA XXXX	Electiva en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos	3	Ele Rela		
	Electiva Libre	Electiva Libre	3	Ele Libre		
	Electiva Libre	Electiva Libre	3	Ele Libre		
	Electiva Libre	Electiva Libre	3	Ele Libre		
CUARTO AÑO – SEGUNDO SEMESTRE	RELA 4045	Laboratorio y Práctica Supervisada, Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos	6	Conc		
	Electiva Libre	Electiva Libre	3	Ele Libre		

Tabla V. Secuencia Curricular Propuesta para el Nuevo Programa a Distancia

Término	Codificación	Título del curso	Crs.	Componente	CURSO MAESTRO	Curso Alterno
PRIMER AÑO – PRIMER SEMESTRE	CISO 3121	Introducción a las Ciencias Sociales I	3	EG	Disponible	
	ESPA 3101	Español de Primer Año	3	EG	Disponible	
	HUMA 3101	Introducción a la Cultura Occidental I	3	EG	Disponible	
	INGL 3101	Inglés de Primer Año	3	EG	Agosto 2025	
	MATE 3105	Introducción a las Matemáticas	3	EG	Agosto 2025	
PRIMER AÑO –SEGUNDO SEMESTRE	CISO 3122	Introducción a las Ciencias Sociales II	3	EG	Disponible	
	ESPA 3102	Español de Primer Año	3	EG	Disponible	
	HUMA 3102	Introducción a la Cultura Occidental II	3	EG	Disponible	
	INGL 3102	Inglés de Primer Año	3	EG	Agosto 2025	
	ARTE	Arte	3	EG	Disponible	MUSI 3145
SEGUNDO AÑO – PRIMER SEMESTRE	RELA 3005	Introducción a las Relaciones Laborales y a la Prevención de Riesgos en el Trabajo	3	Conc	Agosto 2025	
	CISO 3155	Fundamentos del Razonamiento Estadístico	3	Med		
	CISO —	Curso Introductorio en Ciencias Sociales	3	Med		
	RELA 3015	Conducta y Riesgos Psicosociales en el Trabajo	3	Conc	Agosto 2025	
	RELA 3035	Historia de los Movimientos Obreros Puertorriqueño	3	Conc		
SEGUNDO AÑO –SEGUNDO SEMESTRE	RELA 3031	Fundamentos de la Gestión de Organizaciones	3	Conc		
	ESPA	Literatura	3	EG	Disponible	ESPA 4221
	ECON 3005	Introducción a la Economía	3	Med		
	RELA 3115	Políticas de Recursos Humanos y Responsabilidad Social	3	Conc		
	Electiva Libre	Electiva Libre	3	Ele Libre		
TERCER AÑO – PRIMER SEMESTRE	RELA	Electiva en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos	2	Ele Rela		
TERCER AÑO – PRIMER SEMESTRE	RELA XXXX	La Prevención de Riesgos y la Salud en el Trabajo	3	Conc		
	RELA 3075	Economía del Trabajo	3	Conc		
	RELA 3085	Introducción a las Investigaciones Laborales y Riesgos en el Trabajo	3	Conc		
	RELA XXXX	Laboratorio en Investigaciones Laborales y Riesgos en el Trabajo	1	Conc		
	CIBI 3001 y/ó CIFI 3001	Fundamentos de Biología I ó Introducción a las Ciencias Físicas I	3	EG		
RELA 3045	Fundamentos del Derecho del Trabajo	3	Conc			
TERCER AÑO – SEGUNDO SEMESTRE	CIBI 3002 y/ó CIFI 3002	Fundamentos de Biología II ó Introducción a las Ciencias Físicas II	3	EG		
	CISO —	Curso Introductorio en Ciencias Sociales	3	Med		
	ESPA	Literatura	3	EG	Disponible	ESPA 4222
	RELA 3065	Negociación Colectiva y la Salud y Seguridad del Trabajador	3	Conc		
	RELA XXXX	Laboratorio de Negociación Colectiva y la Salud Laboral	1	Conc		
Electiva Libre	Electiva Libre	3	Ele Libre			
CUARTO AÑO – PRIMER SEMESTRE	RELA 4035	Métodos Alternos en las Relaciones Laborales	3	Conc		
	RELA XXXX	Temáticas Especiales en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos	2	Conc		
	RELA XXXX	Electiva en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos	3	Ele Rela		
	Electiva Libre	Electiva Libre	3	Ele Libre		
	Electiva Libre	Electiva Libre	3	Ele Libre		
CUARTO AÑO – SEGUNDO SEMESTRE	RELA 4045	Laboratorio y Práctica Supervisada, Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos	6	Conc		
	Electiva Libre	Electiva Libre	3	Ele Libre		
			120			



Celebrando 50 AÑOS DE NUESTRO BACHILLERATO

INSTITUTO DE RELACIONES DEL TRABAJO

Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales

1 de noviembre de 2023

Dra. Milagros Méndez Castillo

Decana Interina

Facultad Ciencias Sociales

RE: Acuerdo IRT/ICOOP-en torno a dependencias para uso exclusivo y compartido

Estimada Decana Interina Méndez Castillo:

En reunión de facultad celebrada el 18 de octubre de 2023, los docentes del Instituto de Relaciones del Trabajo y quien suscribe como Coordinadora Académica, dialogamos y llegamos a acuerdos basados en el acuerdo alcanzado entre ambas unidades en 2019. Sin embargo, de buena fe se realizaron ajustes con base en las necesidades actuales y proyectadas y como un acto de solidaridad reiterado del IRT para con el ICOOP. Lo anterior, relacionado con la colaboración del IRT en compartir las dependencias asignadas desde el origen al IRT ubicadas en el quinto piso de Torre Central de Plaza Universitaria; con el Instituto de Cooperativismo, que hoy ocupa un espacio en el primer piso de Torre Norte, Plaza Universitaria.

Acordamos lo siguiente:

Dependencias para uso exclusivo ICOOP

1. El ICOOP trasladará sus oficinas a las dependencias del IRT. Según construido, habrá tres oficinas para docentes, ubicadas en el antiguo salón de conferencia (reuniones antes 5060-C) del IRT y en el área administrativa para ICOOP existen dos oficinas para docentes y/o coordinadores o roles duales; según corresponda a sus necesidades.
2. El personal administrativo del ICOOP ocupará el espacio que tiene el IRT al lado norte del salón multiusos, en el cual se albergaba el Centro de Estudios del Trabajo y Relaciones Laborales y práctica intramural (5074-C).
3. El archivo del ICOOP estará en el área administrativa donde se ubicará el personal administrativo del ICOOP.

PATRONO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO M/M/V/I

PO.Box 23357, #9 Ave. Universidad, Suite 901, San Juan, PR 00931-3357
(787)764-0000 x.87362 o 87365
Plaza Universitaria, Torre Central, Piso 5





Celebrando 50 AÑOS DE NUESTRO BACHILLERATO

INSTITUTO DE RELACIONES DEL TRABAJO

Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales

Uso compartido para IRT/ICOOP

4. Entre el IRT y el ICOOP se compartirán otras áreas comunes, tales como:
 - a) Salón multiusos- ambos podremos utilizar para actividades o como espacio de servicio a estudiantes o área de estudio grupal (cuando no esté en uso para actividades oficiales del Programa de Educación Obrera o del ICOOP, la mitad este del espacio designada para tales fines a partir de 2012). Cuando se realicen actividades concurrentes se compartirá el salón 5065-C.
 - b) Oficina de la AERT y Representantes Estudiantiles- podrán compartir esta oficina con la Asociación de Estudiantes Universitarios Cooperativistas (5063-C)
 - c) Compartirán el área de tomar alimentos del IRT.
 - d) Compartirán uso del Laboratorio Computacional (5071-C)
 - e) Compartirán oficina de reuniones (5062-C)
 - f) El salón 5065-C será compartido para actividades del ICOOP e IRT.
 - g) Los salones de clase para cursos con créditos, serán compartidos para el ICOOP y el IRT.
 - h) Compartir espacios de fotocopidora (5053-C) una vez se arreglen los equipos.
 - i) La oficina 5069-C se utilizará para profesores (2) a jornada parcial y para la persona (1) que este a cargo del Laboratorio Computacional, adyacente. Dicho espacio ha de ser modificado para ubicar tres escritorios.

Permanece para uso exclusivo del IRT:

- j) El personal administrativo del IRT, se mantendrá en el espacio administrativo que ha ocupado desde el origen a mano derecha de la entrada al vestíbulo principal.
- k) El área al que se trasladará el Centro de Estudios del Trabajo y Relaciones Laborales y para proyectos de Práctica Intramural, será el área previamente asignada en la cual a ubicar el Programa extensión e Incubadora de ICOOP. Ubicado al lado izquierdo (sur) del salón multiusos - espacio 5076 C.
- l) De nombrarse un oficial de Programa en el IRT, se utilizará la oficina actual asignada 5050-C.
- m) La oficina 5049-C será para una segunda plaza docente para el IRT.
- n) Permanecerán en las oficinas docentes del IRT los profesores: Dr. Ríos 5056-C, contrato profesor invitado/visitante a tiempo completo, 5057-C, 5058-C Manejo de información confidencial proyectos investigativos IRT; Dr. Morales, 5059-C.
- o) La oficina 5055-C ocupada hoy en día por personal administrativo, en caso de traslado, será utilizada por un(a) docente de plaza declarada desierta en el IRT a solicitarse en 2023.
- p) El área de archivo del IRT se mantiene para tales fines.

PATRONO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO M/M/V/I

PO.Box 23357, #9 Ave. Universidad, Suite 901, San Juan, PR 00931-3357
(787)764-0000 x.87362 o 87365
Plaza Universitaria, Torre Central, Piso 5





Celebrando 50 AÑOS DE NUESTRO BACHILLERATO

INSTITUTO DE RELACIONES DEL TRABAJO

Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras
Facultad de Ciencias Sociales

Por todo lo anterior, firmamos este acuerdo.

Dra. Elba Echevarría Díaz
Coordinadora Académica
IRT-ICOOP

4-2017

Dr. Iyari I. Ríos González
Catedrático Auxiliar

Dr. Eduardo A. Matos Vidal
Catedrático Auxiliar IRT
Coord. Programa Educ. Obrera
Coord. Centro de Estudios del Trabajo y
Relaciones Laborales

Dr. Edwin H. Morales Cortés
Catedrático IRT
Coordinador Laboratorio
Práctico en Relaciones
Laborales

Lcdo. Alejandro Torres Rivera
Instructor IRT

PATRONO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO M/M/V/I

PO.Box 23357, #9 Ave. Universidad, Suite 901, San Juan, PR 00931-3357
(787)764-0000 x.87362 o 87365
Plaza Universitaria, Torre Central, Piso 5





Oficina del Decanato • Facultad de Ciencias Sociales

23 de abril de 2025

Comité Asuntos Académicos
Senado Académico

Estimados miembros el Comité de Asuntos Académicos:

Sirva la presente comunicación para certificar que los ofrecimientos académicos del Bachillerato en Relaciones Laborales, asociados al componente de cursos de la Facultad de Ciencias Sociales, se han estado modificando para ser ofrecidos en modalidad presencial, híbrido y a distancia. Los cursos del componente de Ciencias Sociales son:

1. CISO 3155: Fundamentos del Razonamiento Estadístico
2. CIPO 3011: Principios y Problemas de la Ciencia Política
3. ECON 3005: Introducción a la Economía
4. GEOG 3100: Elementos de Geografía
5. PSIC 3003: Introducción a la Psicología General
6. SOCI 3245: Principios de Sociología

De los seis (6) cursos antes mencionados, cinco (5) de estos ya están registrados para ofrecerse en modalidad presencial, híbrido y a distancia. Solo el curso GEOG 3100 sigue registrado para ofrecerse solo en modalidad presencial. Pero el mismo se estará presentando al comité de currículo de la Facultad de Ciencias Sociales durante el próximo mes de agosto. Por lo que se espera que para el momento en el que se proyecta que la propuesta de transformación curricular del bachillerato en RELA pueda entrar en vigor, todos los cursos del componente de Ciencias Sociales estén aprobados en modalidad a distancia.

Cualquier información que se requiera por parte del comité, estamos para servirles.

Cordialmente,

Dra. Laura Fantauzzi Marrero
Decana Asociada
Facultad de Ciencias Sociales

Propuesta de Revisión Curricular del Bachillerato en Relaciones Laborales para transformarlo en Bachillerato en Artes en Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia

Página 207 de 207

From: JORGE SANTIAGO PINTOR <jorge.santiago21@upr.edu>
Sent: Monday, June 23, 2025 4:25 PM
To: ARLEEN HERNANDEZ DIAZ <arleen.hernandez1@upr.edu>; Carola Ballester Descartes <carola.ballester@upr.edu>; EUNICE PEREZ MEDINA <eunice.perezmedina@upr.edu>; JUAN S. RAMIREZ LUGO <juan.ramirez3@upr.edu>; Laura Fantauzzi <laura.fantauzzi@upr.edu>; Yomarie Garcia De Jesus <yomarie.garcia1@upr.edu>; WILDA Y. ROSADO OLIVIERI <wilda.rosado@upr.edu>
Cc: MIRERZA GONZALEZ VELEZ <mirerza.gonzalez1@upr.edu>; MILAGROS MARTINEZ CRUZ <milagros.martinez9@upr.edu>; EVELYN ROLON MONTIJO <evelyn.rolon1@upr.edu>; LUIS A. GARCIA NEVARES <luis.garcianevaras@upr.edu>; RAUL M NUNEZ NEGRON <raul.nunez@upr.edu>; ALVAREZ RIVERA MARGIE L. <margie.alvarez@upr.edu>; Rosa Rodriguez <rosa.rodriguez12@upr.edu>; VERONICA VEGA FERRER <veronica.vega@upr.edu>; SHEILA J. LUGO AMARAL <sheila.lugo1@upr.edu>; CRISEIDA NAVARRO DIAZ <criseida.navarro@upr.edu>
Subject: RV: OFRECIMIENTO CURSOS PRESENCIALES EN MODALIDAD A DISTANCIA (P.H.L.M)

Estimados/as decanos/as asociados/as:

Buenas tardes. Les recuerdo que en la última reunión de decanos asociados dialogamos sobre la carta de la Sra. Mariel Nieves Hernández, Vicepresidenta Ejecutiva Interina, donde informa acerca de la derogación de la comunicación que detenía los cambios en cursos registrados presenciales a modalidad a distancia (anejo). En esa reunión el DAA exhortó a los decanos asociados a revisar con detenimiento la carta de la Dra. Nieves Hernández y les exhortó a retomar y/o iniciar los trámites de solicitud de creación o modificación de cursos con contemplan este tipo modalidad de enseñanza. En el siguiente enlace encontrará las instrucciones y los formularios requeridos por la VPAAI a tono con los requisitos y normas establecidas en la Certificación #125, 2023-2024 de la Junta de Gobierno:

Cursos - Decanato de Asuntos Académicos <<https://nam02.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Facademicos.uprrp.edu%2Fnormativa-academica%2Fcurso%2Fnormativo%2F&data=05%7C02%7Cduardo.matos4%40upr.edu%7C7ea1efc97a3648827fb108ddbef812ee%7C0dfa5dc0036f461599e494af822f2b84%7C0%7C0%7C638876694866934212%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJFbXB0eU1hcGkiOnRydWUsIlYiOiJlZjA4MDAwMCIsIlAiOiJXaW4zMtIiIsIlkFOlJoiTWpCIsIdUjIjoyO%3D%3D%7C0%7C%7C%7C&data=PR%40t4JssyWwAZJM3K78I0N08yebE0xJq%2B%2B17402I%3D8&reserved=0>>

Espero que la información sea de utilidad y reiteramos la disposición e interés del DAA para continuar apoyando estos esfuerzos en beneficio de nuestros estudiantes.

Cordialmente,

Jorge Santiago Pintor
Decano Asociado DAA