



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS¹
DEPARTAMENTO DE GERENCIA

PRONTUARIO

I. TÍTULO

Gerencia de Recursos Humanos

II. CODIFICACIÓN

REHU 4405

III. NÚMERO DE HORAS CRÉDITO

3 créditos/3 horas a la semana

IV. PRERREQUISITOS

ADMI 4005

V. DESCRIPCIÓN

Introducción a las diversas estrategias, prácticas, procedimientos y aspectos legales relacionados con la gerencia eficaz de los recursos humanos en las organizaciones. Estudio de las teorías, métodos y técnicas relacionadas con la función de la gerencia de recursos humanos dentro de contextos económicos domésticos y globales.

VI. OBJETIVOS INSTRUCCIONALES

Al finalizar el curso en gerencia de recursos humanos el estudiante podrá:

1. Identificar los aspectos gerenciales del empleo que deben llevarse a cabo para que las personas empleadas sean productivos, se sientan satisfechos en el proceso y contribuyan al buen funcionamiento de la organización.
2. Evaluar la función de los recursos humanos dentro de las organizaciones para identificar debilidades y fortalezas en mercados competitivos.

¹ *Nuestra Misión: Desarrollar líderes profesionales y académicos, mediante una educación de excelencia e iniciativas de investigación que les prepare para servir en el contexto empresarial. Aprobada: 12 de septiembre de 2014*

3. Aplicar efectivamente las teorías, métodos y técnicas relacionadas con la planificación gerencial y estratégica, el análisis de puestos, el reclutamiento, la selección de personal, la evaluación de desempeño, la compensación, el adiestramiento, la disciplina del personal, las relaciones obrero-patronales y la seguridad y salud ocupacional dentro de contextos económicos, domésticos y globales.
4. Conocer e identificar los aspectos legales, sociales y éticos que afectan a los individuos y grupos dentro de las organizaciones, y que rigen el proceso de toma de decisiones responsables en la gerencia de recursos humanos.
5. Desarrollar destrezas básicas que le permitan reconocer la diversidad en la fuerza laboral y los problemas que estos confrontan, para desarrollar e implantar programas efectivos de gerencia de recursos humanos.
6. Reconocer la importancia de buscar información para la toma de decisiones acertadas en la gerencia de recursos humanos.
7. Aplicar estrategias de gerencia de recursos humanos y utilizar destrezas de trabajo en equipo que le ayuden en el proceso solución de problemas y de toma de decisiones gerenciales en contextos empresariales.
8. Trabajar en equipos de trabajo haciendo los acomodados razonables necesarios para la diversidad cultural y personal y compañeros con impedimentos.

VII. BOSQUEJO DE CONTENIDO

HORAS	CAPÍTULOS	TEMAS
1.5		Bienvenida, presentación de estudiantes y profesora Discusión de prontuario y normas Introducción a la gerencia de recursos humanos (GRH)
1.5	1	Introducción al curso y la gerencia de recursos humanos
6	2	Las leyes y la igualdad de oportunidades en el empleo Reclutamiento y contratación
3	4	Análisis de puestos
1.5	5	Planificación y reclutamiento de personal
3	6	La selección de empleados
1.5	7	Entrevistas a candidatos
1.5	1-7	Examen parcial I Capacitación y desarrollo de recursos humanos
1.5	8	Capacitación y desarrollo
3	9	Evaluación de desempeño Compensación y beneficios
1.5	11	Planes salariales
1.5	12	Retribución por desempeño e incentivos económicos
1.5	13	Beneficios y servicios
1.5	8-13	Examen parcial II Relaciones laborales
3	14	Ética, justicia y equidad en la GRH
3	16	Seguridad y salud ocupacional
1.5	17	Gerencia global de recursos humanos
1.5	14-17	Examen parcial III

VIII. ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES SUGERIDAS:

- Conferencias del profesor
- Discusión de casos y problemas
- Análisis de casos
- Presentación de material audiovisual (películas, anuncios)
- Presentaciones en grupo
- Intercambio de experiencias
- Debates
- Preguntas de aplicación
- Preguntas de discusión
- Ejercicios computadorizados
- Ejercicios de pensamiento crítico

IX. RECURSOS DE APRENDIZAJE SUGERIDOS:

- Estudio de casos o jurisprudencia
- Conferenciantes
- Noticias de Periódicos
- Artículos de revistas
- Recursos audiovisuales
- Trabajos escritos
- La Internet
- Sistemas de información
- Plataformas instruccionales (Blackboard, Moodle, etc.)

X. ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN SUGERIDAS:

- Asistencia y participación - 10% a 20%
- Ejercicios o proyectos individuales – 25 % a 50%
- Ejercicios o proyectos grupales – 25 % a 50%
- Exámenes parciales – 20% a 60%

XI. ESTRATEGIAS DE AVALÚO SUGERIDAS:

El avalúo será realizado mediante una rúbrica:

- Reflexión crítica
- Exámenes estandarizados
- Informes técnicos
- Trabajos de investigación
- Trabajo o asignación en equipo

XII. SISTEMA DE CALIFICACIÓN

90 - 100%	A
89 - 80	B
79 - 70	C
69 - 50	D
49 - 0	F

XIII. LEY 51

Según la Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, todo estudiante que requiera acomodo razonable deberá notificarlo al profesor el primer día de clase.

Los estudiantes que reciban servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con el (la) profesor(a) al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y equipo asistivo necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Asuntos para las Personas con impedimentos (OAPI) del Decanato de Estudiantes. También aquellos estudiantes con necesidades especiales de algún tipo de asistencia o acomodo deben comunicarse con el(la) profesor(a).

Modificado según la Certificación #99 (01-02) del Senado Académico, Ley 51 de 1996 (Ley de Servicios Educativos Integrales para personas con impedimentos) y la Certificación 130 (1999-2000) de la Junta de Síndicos.

XIV. CONDUCTA ESTUDIANTIL SUJETA A SANCIONES DISCIPLINARIAS

El Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico es el cuerpo normativo que dispone los derechos y deberes de los estudiantes como miembros de la comunidad académica y establece las estructuras para su participación en la vida universitaria. Es responsabilidad de todo estudiante de cumplir con las normas académicas y administrativas de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, según se estipulan en el Reglamento de Estudiantes.

La asistencia a los cursos es obligatoria. El estudiante deberá excusarse con el/la Profesor(a) si incurre en alguna ausencia y/o tardanza.

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación Núm. 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que "la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida

conducta". Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente.

XV. BIBLIOGRAFÍA:

Texto sugerido:

Dessler, G. (2015). *Human Resources Management*. 14th Ed. Boston: Pearson.

Bibliografía sugerida:

Acevedo Colóm, A. (2005). *Legislación protectora del trabajo comentada*. 8va. ed., San Juan, PR: Ramallo Printing Bros.

Acevedo Colom, A. & Ramos Ruiz, M.C. (2000). *Legislación social del trabajo comentada*. 1ra Ed. San Juan, PR: Ramallo Printing Bros

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

Beam, B T., McFadden, J. J. & Stefano, K. (2012). *Employee Benefits*. 9th Ed. Illinois: Dearborn Financial Publishing.

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

Bergman, T.J., Scarpello, V.G & Hills, F. S. (2003). *Compensation Decision Making*. Forth Worth: The Dryden Press.

Brown, J. N. (2012). *The Professional Recruiter's Handbook: Delivering Excellence in Recruitment Practice*. Philadelphia: Kogan Page.

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

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

Cascio, W. F. (2015). *Managing Human Resources*. 10th ed. Boston: McGraw Hill Irwin.

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

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

Falcone, P. (2010). *101 Sample Write Ups for documenting Employee Performance Problems: A Guide to Progressive Discipline and Termination*. Amacom, New York.

- Gatewood, R.D., Field, H.S. & Barrik, M. (2015). *Human Resource Selection*. 8th ed. Boston, MA: Cengage Learning.
- Gómez, L.R.; Balkin, D.B & R.L Cardy, R.L. (2015). *Managing Human Resources*. 8th edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Granholm, A.R. (1991). *Handbook of Employee Termination*. John Wiley and Sons, Inc.; New York.
- Harvard Business Review on Managing People (1999)*. Harvard Business School Press.; Boston.
- Heneman, H., Judge, T. & Kammeyer-Mueller, J. (2014). *Staffing Organizations*. Ohio: McGraw Hill.
- Hernandez-Díaz, A. (2006). *Labor Management Relations in Puerto Rico During the Twentieth Century*. University Pres of Florida. Gainesville, Florida.
- Ivancevich, J. M. & Konopaske, R. (2012). *Human Resources*. Ohio: McGraw Hill.
- Martocchio, J.J. (2010). *Employee Benefits*. Boston: Mc Graw Hill-Irwin.
- McGoldrick, J., Stewart, J. & Watson, S. (Eds.). (2002). *Understanding Human Resource Development: A Research-Based Approach*. Routledge: New York.
- Milkovich, G.T., J. Newman & Gehart, B. (2013). *Compensation Management*. Irwin, Chicago.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage Through People*. Harvard Business School Press; Boston.
- Reed, S. M. & Bogardus, A.M. (2012) *PHR/SPHR Professional in Human Resources Certification, Study Guide*. 4th ed. John Willey and Sons: Indianapolis.
- Shaer, S. J. (2013). *Fix Them or Fire Them: Managing, Evaluating and Terminating Underperforming Employees*. New York: Challenger Press.
- Shilling, D. (2013) *Complete Guide to HR and the Law*. Netherlands: Wolters Kluwer.
- Snell, S. G. & Bohlander, W. (2013). *Managing Human Resources*. Ohio: South Western.
- The Oxford Handbook of Human Resource Management (2008)*. Oxford: Oxford University Press.

The Talent Management Handbook: Creating a Sustainable Competitive Advantage by Selecting, Developing, and Promoting the Best People. (2011). New York: McGraw-Hill.

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

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

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

LISTADO DE REVISTAS

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

Referencias electrónicas

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

Leyes:

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

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

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

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

Asociaciones Profesionales:

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

Agencias Gubernamentales:

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