UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS[1]
DEPARTAMENTO DE GERENCIA

PRONTUARIO

I. TÍTULO

Internado en Gerencia de Recursos Humanos

II. CODIFICACIÓN

REHU 4450

III. NÚMERO DE HORAS CRÉDITO

Experiencia práctica de 180 horas por semestre o en la sesión de verano para 3 créditos.

IV. PRERREQUISITOS

REHU 4405, REHU 4407 y REHU 4419

V. DESCRIPCIÓN

Experiencia práctica de la teoría y los conceptos aprendidos en el salón de clases que se relacionan con la gerencia efectiva de los recursos humanos en las organizaciones mediante 180 horas de trabajo en un centro asignado. Conlleva asesoramiento y supervisión docente en la incorporación del estudiante al mundo del trabajo.

VI. OBJETIVOS INSTRUCCIONALES

Al finalizar el curso de internado en gerencia de recursos humanos, el estudiante:

1. Conocerá las prácticas y políticas de empleo que pueden o deben llevarse a cabo no sólo para que los empleados produzcan, sino para que se sientan satisfechos en el proceso.
2. Aplicará efectivamente las teorías, métodos y técnicas relacionadas con la planificación y el manejo efectivo de los recursos humanos en el contexto de

[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*

empleo.
3. Identificará y aplicará los aspectos legales, sociales y éticos que rigen las relaciones entre empleados y patronos en el contexto de empleo.
4. Conocerá los problemas comunes que aquejan a los empleados en las organizaciones con o sin fines de lucro.
5. Desarrollará las destrezas de relaciones interpersonales, trabajo en equipo y liderazgo necesarias para lograr una administración efectiva del personal.
6. Desarrollará las destrezas de comunicación empresarial oral y escrita en el contexto de empleo.
7. Reconocerá la importancia del sentido de responsabilidad profesional y social en el mundo del trabajo.

VII. BOSQUEJO DE CONTENIDO

1. El internado es un curso avanzado de la concentración de gerencia de recursos humanos que se ofrece en la Facultad de Administración de Empresas para darle la oportunidad al estudiante de obtener una experiencia práctica en el área.
2. La experiencia práctica expone al estudiante a la dinámica administrativa del mundo real de trabajo y lo capacita para poder integrar sus estudios al conocimiento directo del quehacer empresarial. Esta experiencia no se puede producir en un curso tradicional.
3. Este internado tiene como pre-requisitos el curso básico de la concentración de gerencia de recursos humanos, compensación y legislación y jurisprudencia laboral con el fin de dar unas bases sólidas al estudiante que desee hacer una experiencia práctica en el campo.
4. El curso es equivalente a tres créditos y fue diseñado para que el estudiante pueda obtener una experiencia práctica de un mínimo de 20 horas semanales durante el semestre en un centro de trabajo. Cada estudiante establecerá su horario con su patrono.
5. El supervisor inmediato del estudiante debe delegar funciones básicas relacionadas al campo de la gerencia de recursos humanos y tiene que rendir informes semanales sobre la labor del estudiante al profesor que coordina el internado.

VIII. ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES SUGERIDAS:

El curso requiere que los supervisores en los centros de trabajo deleguen funciones básicas o expongan a los estudiantes a experiencias prácticas relacionadas al manejo efectivo de los recursos humanos en las organizaciones.

IX. RECURSOS DE APRENDIZAJE SUGERIDOS:

- Experiencias prácticas en el área de gerencia de recursos humanos.
- Plataformas instruccionales (Blackboard, Moodle, etc.)

X. ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN SUGERIDAS:

La evaluación de la labor del estudiante se llevará a cabo utilizando los siguientes criterios:

Informes Quincenales	40%
Evaluaciones-Profesor/Coordinador	20%
Evaluaciones-Patrono	20%
Evaluaciones de Visita	5%
Informe escrito Final	15%
Total:	**100%**

De ser necesario, se realizará una evaluación diferenciada a estudiantes con necesidades especiales.

XI. ESTRATEGIAS DE AVALÚO SUGERIDAS:

El avalúo será realizado mediante una rúbrica:

- Reflexión crítica
- Informes técnicos
- Trabajos de investigación

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 DISCIPLINARISAS

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 (Certificaci6n 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:

No aplica.

Bibliografía sugerida:

Beard, C. & Wilson, J.P. (2006). *Experiential Learning: A Best Practice Handbook for Educators & Trainers.* (2nd Ed.). USA: Kogan Page.

Bernardin, H. J. & Russell, J.E.A. (2012) *Human Resources Management: An Experiential Approach*. 6th Ed. Boston: McGraw Hill Irwin.

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

Hoerner, J. L., & Wehrley, J. B. (1994). *Work-Based Learning: The Key to School-to-Work Transition.* USA: McGraw-Hill Science/Engeneering/Math.

Immel, T. (2003). Management Skills Practicum. Ohio: McGraw Hill Custom.

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

Roberts, J. W. (2011). *Beyond Learning by Doing: Theoretical Currents in Experiential Education.* USA: Routledge.

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

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

Warren, K., Mitten, D., Loeffler, T. A. (2009). *Theory and Practice of Experimental Education*. (4th Ed.). USA: Association for Experimental Education.

Artículos en revistas arbitradas y profesionales:

Ahlgren, L., & Tett, L. (2010). Work-based learning, identity and organisational culture. *Studies In Continuing Education*, *32*(1), 17-27.

Blake, J., & Worsdale, G. J. (2009). Incorporating the learning derived from part-time employment into undergraduate programmes: experiences from a business school. *Journal Of Further & Higher Education*, *33*(3), 191-204.

Brooks, R., & Everett, G. (2008). The predominance of work-based training in young graduates' learning. *Journal Of Education & Work*, *21*(1), 61-73.

Ching, J. (2012). The significance of work allocation in the professional apprenticeship of solicitors. *Studies In Continuing Education*, *34*(1), 57-70.

Chisholm, C. U., Harris, M. G., Northwood, D. O., & Johrendt, J. L. (2009). The Characterisation of Work-Based Learning by Consideration of the Theories of Experiential Learning. *European Journal Of Education*, *44*(3), 319-337.

Clouder, L. (2009). 'Being responsible': students' perspectives on trust, risk and work-based learning. *Teaching In Higher Education*, *14*(3), 289-301.

Donnelly-Smith, L. (2010). Making the Most Out of Internships: An Interview with Christi M.

Hafford-Letchfield, T., & Bourn, D. (2011). 'How Am I Doing?': Advancing Management Skills Through the Use of a Multi-source Feedback Tool to Enhance Work-based Learning on a Post-qualifying Post-graduate

Leadership and Management Programme. *Social Work Education*, *30*(5), 497-511.

Haldane, A., & Wallace, J. (2009). Using Technology to Facilitate the Accreditation of Prior and Experiential Learning in Developing Personalised Work-based Learning Programmes. A Case Study Involving the University of Derby, UK.*European Journal Of Education*, *44*(3), 369-383.

Kim, J. (2011). Evaluation of the work-based learning courses in the manufacturing technology program in a community college. *College Student Journal*, *45*(3), 451-460.

Lidon, I., Rebollar, R., & Møller, C. (2011). A collaborative learning environment for management education based on experiential learning. *Innovations In Education & Teaching International*, *48*(3), 301-312.

Lee, G., McGuiggan, R., & Holland, B. (2010). Balancing student learning and commercial outcomes in the workplace. *Higher Education Research & Development*, *29*(5), 561-574.

Lester, S., & Costley, C. (2010). Work-based learning at higher education level: value, practice and critique. *Studies In Higher Education*, *35*(5), 561-575.

Mirrer, K. (2010). Designing New Technologies to Expand Knowledge and Information Sharing in Internship and Experiential Learning Settings. *International Journal Of Technology, Knowledge & Society*, *6*(4), 121-135.

Moore, D. (2010). Forms and issues in experiential learning. *New Directions For Teaching & Learning*, *2010*(124), 3-13.

Moore, L. (2010). Work-based learning and the role of managers. *Nursing Management - UK*, *17*(5), 26-29.

Qualters, D. M. (2010). Bringing the outside in: Assessing experiential education. *New Directions For Teaching & Learning*, *2010*(124), 55-62.

Raelin, J. A. (2010). Work-based learning: Valuing practice as an educational event. *New Directions For Teaching & Learning*, *2010*(124), 39-46.

Roberts, J. (2008). From Experience to Neo-Experiential Education: Variations on a Theme. *Journal Of Experiential Education*, *31*(1), 19-35.

Sanséau, P., & Ansart, S. (2010). Accreditation of Prior Experiential Learning in higher education: A European-North American comparison based on the

French-Mexican cases. *Journal Of Systemics, Cybernetics & Informatics*, *8*(3), 1-5.

Simmons, R. (2009). Entry to employment: discourses of inclusion and employability in work-based learning for young people. *Journal Of Education & Work*, *22*(2), 137-151.

Yongwu, M., & Ulrich Hoppe, H. (2011). Applying learning design to work-based learning. *Learning, Media & Technology*, *36*(2), 189-205.

Referencias electrónicas

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:

Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos, www.shrm.org
Labor Relations Practitioners www.relacioneslaborales.org
Sociedad Americana de Profesionales en Adiestramientos y Desarrollo de Recursos Humanos http://www.astd.org/astd
Chartered Institute of Personnel and Development www.cipd.co.uk
Artículos sobre Adiestramientos y Desarrollo de Recursos Humanos http://www.bpubs.com/Human_Resources/Training_and_Development/

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/