



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
RECINTO DE RÍO PIEDRAS  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS<sup>1</sup>  
DEPARTAMENTO DE GERENCIA

**PRONTUARIO**

**I. TÍTULO**

Experiencia de Educación Cooperativa en Gerencia de Recursos Humanos

**II. CODIFICACIÓN**

REHU 4998

**III. NÚMERO DE HORAS CRÉDITO**

Este es un curso de práctica supervisada y se diseña mayormente para trabajo a tiempo completo. Sin embargo, se le da flexibilidad de horario semanal según las necesidades de los patronos.

En el semestre regular, tendrá un valor en créditos de acuerdo al número de horas semanales que trabaje según la siguiente distribución:

Horas Semanales	Créditos	Total de horas
10-20 hrs.	2 crs.	200 hrs.
20-30 hrs.	3 crs.	300 hrs.
31-40 hrs.	4 crs.	465 hrs.

**IV. PRERREQUISITOS**

Haber completado dos años de estudios subgraduados (60 créditos o más) y tener un promedio mínimo de 2.50.

---

<sup>1</sup> *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*

## **V. DESCRIPCIÓN**

Experiencia en la aplicación de los conocimientos teóricos del campo de recursos humanos en un trabajo preferiblemente a tiempo completo, remunerado y bajo supervisión académica.

## **VI. OBJETIVOS INSTRUCCIONALES**

Generales:

El estudiante COOP tiene la oportunidad de desarrollar la capacidad de desempeñarse en un ambiente dinámico y desarrollar relaciones interpersonales e interdisciplinarias. Una experiencia de trabajo a tiempo completo o parcial con un patrono COOP lo ayuda a madurar tanto académica como emocionalmente. La supervisión por parte del personal docente orientará al estudiante para que pueda establecer una relación entre la teoría del salón de clase y su dimensión práctica y para que revalúe sus metas académicas y profesionales.

Específicos:

Se espera que al finalizar la experiencia el estudiante haya desarrollado las siguientes habilidades y destrezas:

1. Habilidad para aplicar los conocimientos académicos en recursos humanos.
2. Habilidad para trabajar en equipo.
3. Sentido de responsabilidad.
4. Destrezas de liderazgo.
5. Destrezas de comunicación oral y escrita.

## **VII. BOSQUEJO DE CONTENIDO**

La Facultad de Administración de Empresas del Recinto de Río Piedras cuenta con un Programa de Educación Cooperativa (Programa COOP) para las distintas concentraciones y programas. La Educación Cooperativa es una forma de integrar el estudio con experiencia práctica desde etapas tempranas en la carrera del estudiante. Ofrece al estudiante la oportunidad de iniciarse en el mundo del trabajo con la ventaja de una supervisión académica que le servirá para obtener mayor beneficio de esa experiencia y para reevaluar sus metas profesionales. 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.

En nuestro currículo, ya existe la oportunidad de los internados tradicionales donde el estudiante trabaja a tiempo parcial bajo supervisión académica. El Programa de Educación Cooperativa amplía estos ofrecimientos al permitirle al estudiante integrarse a tiempo completo en una institución, lo cual representa una

experiencia significativa de trabajo y de práctica bajo supervisión académica. El estudiante establece una relación más directa con su patrono y éste a su vez se responsabiliza del estudiante como empleado.

El estudiante COOP tiene la oportunidad de desarrollar la capacidad de desempeñarse en un ambiente dinámico de relaciones interpersonales e interdisciplinarias. Una experiencia de trabajo a tiempo completo o parcial con un patrono COOP lo ayuda a madurar tanto académica como emocionalmente. La supervisión por parte del personal docente orientará al estudiante para que pueda establecer una relación entre la teoría del salón de clase y su dimensión práctica y para que revalúe sus metas académicas y profesionales.

El estudiante interesado llena la solicitud preliminar del programa de Educación COOP. Entrega esta solicitud con un resumé de una página al Director del Departamento Gerencia. El estudiante será entrevistado por uno de los profesores designado como coordinadores COOP para determinar su ingreso al programa de COOP. El Decanato de Asuntos Académicos de la Facultad de Administración de Empresas a su vez orientará y entrevistará a los patronos interesados en participar en el programa COOP para determinar sus cualificaciones para el mismo. Los profesores coordinadores en colaboración con el Decanato de Asuntos Académicos de la Facultad de Administración de Empresas coordinan entrevistas de los estudiantes con los patronos seleccionados. El patrono hace la selección final de los estudiantes que contratará. Luego de ser seleccionado por un patrono, el estudiante se matriculará en el curso de Experiencias de Educación Cooperativa. Durante ese periodo académico trabajará a tiempo completo y recibirá dos (2), tres (3) ó cuatro (4) créditos en un semestre.

El patrono deberá completar los informes de horas semanales trabajadas junto con el estudiante y evaluar la labor del estudiante. Al final de la experiencia COOP el estudiante deberá someter un trabajo final, con el formato establecido por el Coordinador del Curso.

#### **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 las estrategias de gerencia en recursos humanos en las organizaciones.

#### **IX. RECURSOS DE APRENDIZAJE SUGERIDOS:**

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

#### **X. ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN SUGERIDAS:**

El estudiante COOP enviará un Informe de Trabajo Quincenal a su profesor coordinador. Tanto el profesor coordinador como el patrono, rendirán dos evaluaciones del estudiante durante su periodo COOP. Dada la naturaleza individual del Programa COOP,

cada experiencia tendrá objetivos particulares que determinarán los puntos a evaluarse en la misma, por lo tanto, el profesor coordinador junto al patrono decidirán las medidas de evaluación que emplearán. Sin embargo, sugerimos una serie de destrezas y habilidades que son comunes a toda tarea y que deben ser evaluadas. El primer Informe de Progreso será a mitad del periodo y el segundo será al final. El profesor coordinador visitará al patrono y al estudiante en su trabajo por lo menos una vez durante la experiencia COOP en la institución (con excepción de las experiencias fuera de Puerto Rico donde se comunicarán por teléfono). Al final del periodo de trabajo COOP, el estudiante rendirá un informe escrito.

El valor aproximado de los componentes de evaluación será:

Informes quincenales	40%
Evaluaciones-profesores	20%
Evaluaciones-patrono	20%
Evaluación de visita	5%
Informe escrito final	15%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

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
- Autoevaluación.
- Evaluación del patrono.

#### **XII. SISTEMA DE CALIFICACIÓN**

PS-Aprobado  
NP-No Aprobado

#### **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:**

No aplica.

##### **Bibliografía sugerida:**

##### *Libros:*

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

- Bours, E. (2002). *Cooperative Education*. (2<sup>nd</sup> Ed.). USA: Springer.
- Husted, S. W., Mason, R. E., & Adams, E. (2002) *Cooperative Occupational Education*. (6<sup>th</sup> Ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Gusking, A. E. (1987). *On Changing Fundamental Conceptions of the Undergraduate Experience: Experimental Learning and Theories of Intelligence* (folleto). Boston: National Commission for Cooperative Education.
- Hoerner, J. L., & Wehrley, J. B. (1994). *Work-Based Learning: The Key to School-to-Work Transition*. USA: McGraw-Hill Science/Engineering/Math.
- Howard, A., Miller, E., & Lynn, P. (Editors). (2003). *Handbook for Research in Cooperative Education and Internships*. USA: Routledge.
- Kolb, D. A. (1983). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. USA: Prentice-Hall.
- Kub, G.D., Douglas, K. B., Lind, J. P., & Ramin-Gyurnek, J. (1995). *Student Learning Outside the Classroom: Transcending Artificial Boundaries* (J-B ASHE Higher Education Report Series (AEHE)). USA: Jossey-Bass.
- Margaryan, A. (2008). *Work –based Learning*. USA: VDM Verlag Dr. Mueller.
- Martell, K., & Calderón, T. (2005). *Assessment of student learning in business schools: best practices each step of the way* (Vol. 1). Tallahassee, FL: Association for Institutional Research: AACSB International.
- Martell, K., & Calderón, T. (2005). *Assessment of student learning in business schools: best practices each step of the way* (Vol. 2). Tallahassee, FL: Association for Institutional Research: AACSB International.
- McBride, Lloyd, *Preparing for the Workplace: Labor Looks at Cooperative Education* (folleto), National Commission for Cooperative Education, Boston, Massachusetts, September 1980.
- Raelin, J. A. (2008). *Work-Based Learning: Bridging Knowledge and Action in the Workplace* (Revise Edition, The Jossey-Bass Business and Management Series). USA: Jossey-Bass.
- Roberts, J. W. (2011). *Beyond Learning by Doing: Theoretical Currents in Experiential Education*. USA: Routledge.
- The Faculty Internship Handbook*, Metropolitan State College, Denver, Colorado, 1985.

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

Weirdinger, S. D., & Carlon, J. A. (2009). *Teaching for Experiential Learning: Five Approaches that Work*. USA: R&L 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**

*Biblioteca:*

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



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

Dynamic leadership: <http://www.dynamicleadership.com>

Leadership development: <http://www.pc.maricopa.edu/nild/>

*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](http://www.shrm.org)

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

Agencias Gubernamentales:

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

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

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

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

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