



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

PRONTUARIO

I. TÍTULO

Seminario de Temas Contemporáneos en Gerencia de Recursos Humanos

II. CODIFICACIÓN

REHU 5001

III. NÚMERO DE HORAS CRÉDITO

3 créditos/3 horas a la semana

IV. PRERREQUISITOS

REHU 4405, REHU 4407, REHU 4419

V. DESCRIPCIÓN

Estudio de los aspectos o las tendencias contemporáneas que afectan directamente la gerencia efectiva de recursos humanos. Análisis de las nuevas teorías, los métodos y las técnicas relacionadas con el campo en las áreas de 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 o la seguridad y salud ocupacional dentro de contextos económicos domésticos y globales.

VI. OBJETIVOS INSTRUCCIONALES

Al finalizar el curso de temas contemporáneos gerencia de recursos humanos, el estudiante:

1. Identificará todos aquellos aspectos del tema seleccionado que afectan directamente la gerencia de recursos humanos.
2. Evaluará el impacto de nuevas teorías, métodos y técnicas relacionadas con la función de recursos humanos.
3. Aplicará efectivamente las nuevas teorías, métodos para la gerencia efectiva de los recursos humanos en organizaciones competitivas.

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*

4. Conocerá e identificará los aspectos legales, sociales y éticos de las nuevas teorías, métodos y técnicas que afectan a los individuos y grupos dentro de la organización y que rigen el proceso de toma de decisiones responsables en la gerencia de recursos humanos.
5. Desarrollará las 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. Reconocerá la importancia de buscar información relevante a las nuevas teorías, métodos y técnicas para la toma de decisiones acertada en la gerencia de recursos humanos.
7. Aplicará estrategias de gerencia de recursos humanos y utilizará destrezas de trabajo en equipo que le ayuden en el proceso de toma de decisiones gerenciales en contextos empresariales.

VII. BOSQUEJO DE CONTENIDO

- Introducción
- Retos y oportunidades en la gerencia de recursos humanos
- Ejemplos de temas contemporáneos:
 - Pensamiento crítico para la solución de problemas complejos en la gerencia de recursos humanos
 - Cambio organizacional
 - Manejo de conflicto en las organizaciones
 - Gerencia de recursos humanos participativa
 - Gerencia de conocimiento
 - Métodos cuantitativos para la gerencias de recursos humanos
 - Manejo de equipos de trabajo
 - Discriminación en el empleo
 - Mediación y arbitraje en el empleo
 - Beneficios para empleados
 - Sistemas de información para el manejo efectivo de los recursos humanos
 - Manejo efectivo de talento
 - Gerencia de programas de asistencia al empleado
 - Violencia en el lugar del trabajo
 - Manejo de la diversidad
 - Ética y responsabilidad social en la gerencia de recursos humanos
 - Disciplina efectiva de empleados

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:

El texto o lecturas requeridas van a depender del tema seleccionado por el profesor.

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

Afiouni, F. (2007) "Human Resources Management and Knowledge Management: A Roadmap Toward Improvisation." *Journal of American Academy of Business*. Vol. 11, No. 2: p. 124.

Beam, B.T., Jr. & McFadden, J.J. (2012). *Employee Benefits*. 9th Ed. Illinois: Dearborn Real State Education.

Becker, B.E., Huselid, M. & Ulrich, D. (2001). *The HR Scorecard: Linking People, Strategy and Performance*. Boston: Harvard Business School Press.

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

Christesen, R. (2005). *Roadmap to Strategic HR: Turning a Great Idea into Business Reality*. New York: AMACOM.

Fleming, J. & Asplung, H.J. (2007). *Human Sigma: Managing The Employee-Customer Encounter*. New York: Gallup Press.

Fox, S. & Spector, P. (2005). *Counterproductive Work Behavior*. American Psychological Association.

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: PearsonPrentice Hall.

Harvard Business Review on Work and Life Balance. (2000). Boston: Harvard Business School Press.

- Hernandez-Díaz, A. (2006). *Labor Management Relations in Puerto Rico During the Twentieth Century*. Gainesville, FL: University Press of Florida.
- Martin, A. & Ernst, C. (2005). "Leadership, Learning and Human Resources Management." *Corporate Governance*. Vol. 5, No. 3, p. 82.
- Martocchio, J.J. (2010). *Employee Benefits*. 4th Ed. Boston: McGraw Hill Irwin.
- Nikomo, S.M., Fottler, M.D. & McAfee, R.B. (2008). *Human Resource Management Applications*. 6th Ed. Australia: Thompson.
- Noe, R.A., J. Hollenbeck, B. Gerhart & P. Wright. *Fundamentals of Human Resource Management*. Boston: McGraw Hill Irwin. 2007.
- Pagán Irrizarry, J. & Franklin, F.A.L. (2003). "Understanding Variations in the Practice of Employee Discipline: The Perspective of the First Line Supervisor." *ROPPA*. Vol 23 No. 1, pp. 61-77.
- Pagán Irrizarry, J. & Franklin, F.A.L. (2007) "Organization Culture as an Explanation for Employee Discipline Practices." *ROPPA*. Vol 23, No. 1, pp. 61-77.
- Redman, T. & Wilkinson, A. (2006). *Contemporary Human Resources Management*. 2nd ed. Pearson Education Limited. 2006.
- Torres, L. (2002). *Estrategias de Intervención para la inclusión*. San Juan: Universidad de Puerto Rico.
- Torres, L. (2002). *Asistencia Tecnológica Derecho de Todos*. San Juan: Universidad de Puerto Rico.
- Thomas, J. & Hersen, M.(2002). *Handbook of Mental Health in the Workplace*. New York: Sage.
- Ulrich, D. & N. Smallwood, N. (2006). *How Leaders Build Value: Using People, Organization and Other Intangibles to Get the Bottom Line Results*. New York: John Wiley.
- Ulrich, D. & Brockbank, W. (2005). *The HR Value Proposition*. Boston: Harvard Business School Press.

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/>