

PRONTUARIO²

I. TÍTULO

Relaciones Humanas

II. CODIFICACIÓN DEL CURSO

REHU 4409

III. CANTIDAD DE CRÉDITOS

3 créditos/3 horas a la semana

IV. PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUERIMIENTOS

Ninguno

V. DESTREZAS TECNOLÓGICAS MÍNIMAS REQUERIDAS

Se espera que el estudiante maneje con solvencia:

- ✓ la instalación y el uso de aplicaciones informáticas básicas
- ✓ correo electrónico
- ✓ navegación en Moodle
- ✓ colgar y replicar mensajes en foros
- ✓ colgar y bajar archivos

VI. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Conceptos y teorías conductuales de las relaciones humanas que permiten entender el carácter de las relaciones interpersonales en las organizaciones. Promueve el comprender el lado humano de las organizaciones en el contexto laboral de hoy, y practicar la introspección del estudiante para desarrollar y aplicar habilidades y actitudes que persiguen relaciones interpersonales óptimas, aplicables en el contexto organizacional así como el personal. El trabajo en equipo en este curso representa un contexto fundamental para que el estudiante practique y aplique el desarrollo de destrezas de relaciones humanas óptimas. El curso es dinámico e interactivo y promueve el aprendizaje a través de prácticas de alto impacto. El curso puede ser ofrecido en modalidad híbrida o en línea³.

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.

² Este Prontuario se rige por la certificación 112 de la JG (2014-15), los estándares de avalúo de AACSB, las guías de calidad de Quality Matters para cursos en línea y el Plan Visión Universidad 2016.

³ Según la Cert. 112, JG 2014-15, en la modalidad híbrida las sesiones virtuales constituyen entre un 25 y un 75% de las sesiones totales del curso y el curso a distancia más del 75% del total de horas de instrucción ocurre a distancia.

The course presents the Human Relations behavioral concepts and theories that enable the understanding of interpersonal relations in organizations. Promotes the understanding of the human side of organizations and the practice of introspection for the development and application of abilities and attitudes that converge into optimal interpersonal relations. Teamwork is the foundational context for this course that enables students to practice and apply the development of optimal human relations skills. The course is dynamic, interactive and promotes learning throughout high impact practices. The course can be offered as a hybrid or online course.

VII. OBJETIVOS GENERALES

Examinar los temas más relevantes a la disciplina de las relaciones humanas, uniendo conceptos teóricos y aspectos prácticos. Por medio de los aspectos teóricos, el estudiante adquirirá conocimientos fundamentales de las dinámicas interpersonales, y examinará y experimentará situaciones prácticas que le permitirán conocer acciones concretas para el manejo de las relaciones humanas.

VIII. OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Al concluir el curso los estudiantes podrán:

1. Analizar la naturaleza e importancia de las relaciones humanas.
2. Explicar las diversas teorías fundamentales y las tendencias que nutren el campo de las relaciones humanas dentro del mundo gerencial contemporáneo.
3. Identificar las variables que afectan la conducta del individuo.
4. Aplicar destrezas importantes para promover relaciones interpersonales saludables en el contexto de trabajo en equipo.
5. Explicar el papel que tienen las organizaciones y los gerentes en las relaciones humanas.
6. Valorar sus destrezas individuales y proponer vías de desarrollo.
7. Desarrollar su apresto para la transición al sector productivo y su aprendizaje a lo largo de la vida.
8. Experimentar con los instrumentos tecnológicos pertinentes al aprendizaje a lo largo de la vida.

IX. BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO

| TEMA | Presencial | Híbrido |
|--|------------|--------------------------------|
| Bienvenida Discusión del silabo y estructura del curso | 1.5 | 1.5 (presencial) |
| <ul style="list-style-type: none"> • Relevancia de las relaciones humanas • Introducción al mundo de las relaciones humanas • Teoría de las Relaciones Humanas • Importancia de las Relaciones Humanas para tu éxito. | 6.0 | 3.0 (presencial) 3.0 |
| Contexto de las Relaciones Humanas <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones humanas, la economía de servicios y del conocimiento • Rol de la organización en las Relaciones Humanas • Rol del gerente en las Relaciones Humanas | 4.5 | 3.0 1.5 (presencial) |
| Las Relaciones Humanas y Tú <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones verticales y horizontales • Organización informal • Teoría de la recompensa mutua | 4.5 | 3.0 1.5 (presencial) |
| Conducta y Características de grupos <ul style="list-style-type: none"> • El grupo y equipo de trabajo como laboratorio para las relaciones humanas | 3.0 | 3.0 |
| Ética, valores y diferencias generacionales | 3.0 | 3.0 |
| Elementos que impactan las relaciones del individuo <ul style="list-style-type: none"> • Autoestima • Respeto mutuo • Auto-entendimiento • Conocimiento de si mismo • Apertura (self-disclosure) • Autoconfianza • Auto-concepto • Conciencia y conocimiento social | 6.0 | 1.5 (presencial) 4.5 |
| Motivación (intra y entre) y productividad | 3.0 | 3.0 |
| Comunicacion | 3.0 | 3.0 |
| Liderazgo transformador | 3.0 | 3.0 |
| Competencias, Habilidades y Destrezas <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades y Destrezas de las relaciones interpersonales | 4.5 | 1.5 (presencial) 3.0 |
| Desarrollo integral <ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de metas (goal setting) | 3.0 | 1.5 (presencial) |

| | | |
|---|----|-----|
| <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de aprendizaje • Aprendizaje a lo largo de la vida | | 1.5 |
| Total | 45 | 45 |

X. TÉCNICAS INSTRUCCIONALES⁴

El diseño del curso promueve el aprendizaje dinámico, donde el estudiante interactúa con diversos materiales y recursos, con sus compañeros de clase y con la profesora. Ello requerirá interacciones estudiante – profesora, estudiante – recursos y estudiante – estudiante.

| ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES SUGERIDAS DE APRENDIZAJE ACTIVO⁵ | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Conferencias del profesor • Discusión y estrategia “buzz”; presencial y virtual • Foros virtuales • Experiencias virtuales y presenciales de trabajo en equipo • Debates presenciales y virtuales • Ejercicios de pensamiento crítico escritos y orales • Demostraciones • Ejercicios de aplicación • Dinámicas grupales • Talleres complementarios | <ul style="list-style-type: none"> • Conferencias interactivas • Entrevistas • Conferenciantes invitados • Juegos y competencias • Viajes de campo: reales, virtuales o simulados • Actividades de autoevaluación • Videos Instruccionales • Estrategias de Instrucción de Pares • Aprendizaje en servicio • Actividades de Reflexión • Aprendizaje cooperativo y colaborativo |

XI. RECURSOS DE APRENDIZAJE E INSTALACIONES MÍNIMAS DISPONIBLES O REQUERIDAS:

- Uso de la Plataforma Moodle (u otro LMS)
- Recursos virtuales de acceso abierto
- Libro de texto y lecturas adicionales
- Acceso al internet
- Dispositivo electrónico
- Web cams
- Bocinas
- Microfonos

XII. TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

- Asistencia y participación - 10%
- Ejercicios o proyectos individuales – 30%
- Ejercicios o proyectos grupales – 40%

⁴ Los estándares de buenas prácticas nacionales, la literatura de investigación y los principios de diseño instruccional recogidos en la rúbrica de Quality Matters establecen que un curso de calidad, en línea o híbrido, debe tener debidamente alineados los objetivos específicos del curso, los objetivos de la unidad, las actividades, los materiales y las herramientas tecnológicas utilizadas en el curso. Ello requiere que el profesor que ofrecerá el curso planifique cuidadosamente el diseño del curso en la plataforma virtual ejerciendo su libertad de cátedra y juicio profesional. Por ello, responsablemente, aquí solo se sugieren posibles técnicas instruccionales de forma general para consideración de los futuros oferentes del curso, sin alinearlos con ninguna unidad del temario o sin pretender hacer una lista exhaustiva de las posibilidades.

⁵ Todas las estrategias incluidas en este listado pueden ser ejecutadas en ambientes presenciales y a distancia.

- Exámenes y Pruebas cortas – 20%

XIII. ESTRATEGIAS DE EVALUACION Y AVALÚO SUGERIDAS:

El avalúo será realizado mediante rúbricas:

- Portafolio de desarrollo personal
- Discusión en foros virtuales
- Actividades de autoevaluación
- Tareas de investigación
- Actividades de trabajo en equipo
- Evaluación por pares
- Pruebas de conceptos básicos
- Ensayos de exposición
- Ensayos reflexivos
- Ensayos persuasivos
- Proyecto de diseño de soluciones
- Diseño de campaña de concientización

XIV. ACOMODO RAZONABLE (LEY 51) ⁶

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 el equipo de asistencia 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). Si un alumno tiene una discapacidad documentada (ya sea física, psicológica, de aprendizaje o de otro tipo, que afecte su desempeño académico) y le gustaría solicitar disposiciones académicas especiales, éste debe comunicarse con la Oficina de Asuntos para las Personas con Impedimentos (OAPI) del Decanato de Estudiantes, a fin de fijar una cita para dar inicio a los servicios pertinentes.

XV. INTEGRIDAD ACADÉMICA

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.

⁶ 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.

XVI. SISTEMA DE CALIFICACIÓN

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

XVII. TEXTO y OTROS RECURSOS

Lamberton, L., & Minor-Evans, L. (2015). *Human Relations: Strategies for Success* (5 ed.). McGraw-Hill Education. ISBN-13: 978-0073524689

BIBLIOGRAFIA:

- Agudo-Peregrina, A., & Hernández-García, A. (2014). Learning Systems: Differences between higher education and lifelong learning. *Computers in Human Behavior*.
- Alagaraja, M. (2013). Mobilizing organizational alignment through strategic human resource development. *Human Resource Development International*.
- Ashforthand, B. E., & Humphrey, R. H. (1995). Emotion in the Workplace: A Reappraisal Human Relations. *48*, 97-125.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, *65*, 1359-1378.
- Baruch, Y., & Holtom, B. C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human Relations*, *1*, 1139-1160.
- Batchelor, J., & Lautenbach, G. (2015). Cultivating lifelong learning: Pre-service teachers and their MOOCs. IST- Africa Conference. Retrieved from ieeexplore.ieee.org
- Baumeister. (2013). *Self-esteem: The puzzle of low self-regard*. Springer.
- Beetham, H., & Sharpe, R. (2013). *Rethinking pedagogy for a digital age: Designing for 21st century learning*. Routledge.
- Bendix, R., & Fisher, L. H. (1949, November). The Perspectives of Elton Mayo. *The Review of Economics and Statistics*, *31*(4), 312-319.
- Bradbury, H., Frost, N., Kilminster, S., & Zukas, M. (2012). Beyond reflective practice: New approaches to professional lifelong learning.
- Brown, J. (2014). *The Self*.
- Burnes, B., & Cooke, B. (2012). The past, present and futue of organization development: Taking the long view. *Human Relations*, 1395-1429.
- Campbell Clark, S. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 747-770.

- Chin, J., May, M., Sullivan-Chin, H., & Woodrick, K. (2014). How Can Social Psychology and Group Dynamics Assist in Curriculum Development? *Teaching Sociology*.
- Coch, L., & French Jr., J. R. (1948). Overcoming Resistance to Change. *Human Relations*, 1, 512-532.
- Cummings, S., Bridgman, T., & Brown, K. G. (2016). Unfreezing change as three steps: Rethinking Kurt Lewin's legacy for change management. *Human Relations*, 69, 33-60.
- Cunliffe, A. L., & Eriksen, M. (2011). Relational leadership. *Human Relations*, 64, 1425-1449.
- Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*, 67, 105-128.
- Dávila Quintana, C., & G., M. J. (2016). Enhancing the Development of Competencies: the role of UBC. *Journal of Education*.
- Eaton, E., & Ruvolo, P. (2013). ELLA: An efficient lifelong learning algorithm. *Proceedings of the 30th International Conference on Machine Learning (ICML-13)*.
- Elsesser, K. M., & Lever, J. (2011). Does gender bias against female leaders persist? Quantitative and qualitative data from a large-scale survey. *Human Relations*, 64, 1555-1578.
- Emery, F. E., & Trist, E. L. (1965). The Casual Texture of Organizational Environments. *Human Relations*, 18, 21-32.
- Fater, K. H. (2013). Gap analysis: a method to assess core competency development in the curriculum. *Nursing education perspectives*.
- Fleming, M., House, S., & Hanson, V. S. (2013). The mentoring competency assessment: validation of a new instrument to evaluate skills of research mentors. *Academic Medicine*.
- Forest, A. L., & Wood, J. V. (2012). When social networking is not working individuals with low self-esteem recognize but do not reap the benefits of self-disclosure on Facebook. *Psychological science*.
- Gabor, A. (1999). *The Capitalist Philosophers: the Geniuses of Modern Business: Their Lives, Times, and Ideas*. New York: Random House.
- Gillespie, R. (1991). *Manufacturing Knowledge: a History of the Hawthorne Experiments*. Cambridge University Press.
- Halttunen, T., Koivisto, M., & Billett, S. (2014). *Promoting, assessing, recognizing and certifying lifelong learning: International perspectives and practices*.
- Holford, J., & Jarvis, P. (2013). *International perspectives on lifelong learning*.
- Horvath, S., & Horvath, E. C. (1973). *The Harvard Fatigue Laboratory: its History and Contributions*. (Prentice-Hall, Ed.) Englewood Cliffs, New Jersey.

- Ingle, S., & Duckworth, V. (2013). *Enhancing Learning Through Technology In Lifelong Learning: Fresh Ideas: Innovative Strategies*.
- Kallen, D., & Bengtsson, J. (2013). *Recurrent Education: A Strategy for Lifelong Learning*.
- Kolb, D. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*.
- Kukulska-Hulme, A. (2012). How should the higher education workforce adapt to advancements in technology for teaching and learning? *The Internet and Higher Education*.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method and Reality in Social Science; Social Equilibria and Social Change. *Human Relations, 1*, 5-41.
- Lindebaum, D., & Jordan, P. J. (2014, September). When it can be good to feel bad and bad to feel good: Exploring asymmetries in workplace emotional outcomes. *Human Relations, 67*, 1037-1050.
- Livingstone, D. W. (2010). *Lifelong learning in paid and unpaid work: Survey and case study findings*. Routledge.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan Co.
- McSweeney, B. (2002). Hofstede's Model of National Cultural Differences and their Consequences: A Triumph of Faith- a Failure of Analysis. *Human Relations, 55*, 89-118.
- Merriam, S. B., Caffarella, R. S., & Baumgartner, L. M. (2012). *Learning in adulthood: A comprehensive guide*.
- Meyer, A. N., & Logan, J. M. (2013). Taking the testing effect beyond the college freshman: Benefits for lifelong learning. *Psychology and aging*.
- Morgan, J. T., Gilbert, M., & McDonald, D. W. (2014). Editing beyond articles: Diversity & dynamics of teamwork in open collaborations. *Proceedings of the 17th ACM conference*.
- Morris, M. H., Webb, J. W., Fu, J., & Singhal, S. (2013). A Competency-Based Perspective on Entrepreneurship Education: Conceptual and Empirical Insights. *Journal of Small Business Management*.
- Nakauchi, M., & Klein, K. (2014). Differences between inter-and intra-group dynamics in knowledge transfer processes. *Academy of Management Proceedings*.
- Padgett, R. D., Keup, J. R., & Pascarella, E. T. (2013). The impact of first-year seminars on college students' life-long learning orientations. *Jornal of Student Affairs*.
- Parsons, H. M. (1974, marzo 8). What Happened at Hawthorne? *Science, 183*(4128), 922-932.
- Ranieri, M., Manca, S., & Fini, A. (2012). Towards a system of lifelong education: some practical considerations. *British Journal of Educational Technology, 21*(1).

- Ranieri, M., Manda, S., & Fini, A. (2012). Why (and how) do teachers engage in social networks? An explanatory study of professional use of Facebook and its implications for lifelong learning. *Journal of Education Technology*, 43(5).
- Rivera-Cruz, Beatriz. (2004). *Across Contexts Comparison of Emotional Intelligence Competencies: A discovery of Gender Differences* (Doctoral Dissertation). Case Western Reserve University. UMI.
- Roethlisberger, F. J., & Dickinson, W. J. (1996). *Counseling in an Organization: a Sequel to the Hawthorne Researches*. Boston: Harvard University Press.
- Schänzel, H. A., & A, S. K. (2014). The socialization of families away from home: group dynamics and family functioning on holiday. *Leisure Sciences*, Taylor and Francis.
- Schore, A. N. (2015). *Affect regulation and the origin of the self: The neurobiology of emotional development*. Routledge.
- Siemens, G. (2014). *Connectivism: A learning theory for the digital age*. Retrieved from e-Learning Library: <http://er.dut.ac.za/handle/123456789/69>
- Spector, P. E. (1986). Perceived Control by Employees: A Meta-Analysis of Studies Concerning Autonomy and Participation at Work. *Human Relations*, 1005-1016.
- Tong, M., Wan, G., & Wang, P. (2015). Work in progress: Dialectical relationship of lifelong learning and continuing education and Learning for Engineering. *Teaching, Assessment, and Learning for Engineering (TALE)*. IEEE.
- Trahair, R. C. (1984). *The Humanist Temper: The Life and Work of Elton Mayo*. Brunswick: Transaction Books.
- Whitehead, T. N. (1938). *The Industrial Worker: A Statistical Study of Human Relations in a Group of Manual Workers*. Cambridge: Harvard University Press.
- Wilcox, K., & Stephen, A. T. (2013). Are close friends the enemy? Online social networks, self-esteem, and self-control. *Journal of Consumer Research*, 8(3).
- Yogev, E. (2001). Corporate Hand and Academic Glove: The New Management's Struggle for Academic Recognition - The Case of the Harvard Group in the 1920s. *American Studies International*, 39(1).

Recursos Electrónicos:

Society for Human Resources Management - <https://www.shrm.org/pages/default.aspx>

Business. Com - <http://www.business.com/management-theory/management-theorists-education-and-training/>

The CEO Institute - <http://www.ceoinstitute.com/management-development/>

Propuesto por:

Dra Beatriz Rivera-Cruz - Febrero 2016

