



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY

P.O. Box 372230 Cayey, PR 00737-2230

Senado Académico

2018-19

Certificación número 100

Yo, Iris B. López Rosario, Secretaria Ejecutiva interina del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Cayey, CERTIFICO:

Que el Senado Académico, en la continuación de la reunión ordinaria del martes 21 de mayo de 2019, celebrada el jueves 23 de mayo de 2019, tuvo ante su consideración una propuesta para crear una **Concentración Menor en Gerencia - Recursos Humanos**, del Departamento de Administración de Empresas, conforme a la Certificación 69, 2013-14, JS.

Luego de la exposición de rigor, el Senado aprobó por unanimidad la siguiente

CERTIFICACIÓN:

El Senado Académico aprobó la **Concentración Menor en Gerencia - Recursos Humanos**, del Departamento de Administración de Empresas, con las sugerencias presentadas.

El documento enmendado se hará formar parte integrante de la presente Certificación.

Y, PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación en Cayey, Puerto Rico, el día veinticuatro de mayo de dos mil diecinueve.

Iris B. López Rosario

Iris B. López Rosario
Secretaria Ejecutiva interina

Vo. Bo.

Glorivee Rosario Pérez

Glorivee Rosario Pérez
Rectora y Presidenta interina
del Senado Académico



DECANATO DE ASUNTOS ACADÉMICOS
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY

**FORMULARIO PARA LA PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS PARA CREAR SEGUNDAS
CONCENTRACIONES, CERTIFICACIONES PROFESIONALES Y CONCENTRACIONES
MENORES**

Departamento y Programa Académico Asociado a la Propuesta

Departamento Académico: Administración de Empresas

Programa Académico¹: Gerencia

Tipo de Secuencia Curricular Propuesta:

- Concentración Menor *Mínimo 9 crds.; ningún curso susceptible a doble conteo para completar la concentración del grado principal.*
- Segunda Concentración *Mínimo 18 crds.; 6 créditos de nivel 3XXX y 12 de nivel 4XXX ó 5XXXX, ningún curso susceptible a doble conteo para completar la concentración grado principal.*
- Certificación Profesional *Mínimo 15 crds.; Mínimo 9 créditos de nivel 4XXX y evidencia de cumplimiento con requerimientos para la práctica profesional.*

Título de la Concentración Menor, Segunda Concentración o Certificación Profesional:

Recursos Humanos

Resumen de la justificación para el ofrecimiento:

El Programa de Bachillerato en Gerencia de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad de Puerto Rico en Cayey propone la creación de una concentración menor en Recursos Humanos a tenor con la Certificación Núm. 69 (2013-2014) de la Junta de Gobierno.

Esta concentración menor responde a la misión y visión del Programa de Bachillerato en Gerencia de la Universidad de Puerto Rico en Cayey, diseñado para fomentar el empresarismo y la investigación a través de una educación innovadora, integral y de excelencia. Además, esta alienada con el nuevo Plan Estratégico de la Universidad de Puerto Rico 2017-2022. El plan estratégico se divide en varios asuntos. En el Asunto de Ambiente Educativo, específicamente en la segunda meta el plan estratégico plantea lo siguiente: *Atraer una población estudiantil diversa y retenerla mediante una experiencia universitaria innovadora, que facilite su transición a los estudios graduados, la inserción en el mercado*

¹ Cada Concentración Menor o Certificación Profesional debe estar registrada bajo un área de competencia en la unidad institucional reconocida mediante licenciamiento por el Consejo de Educación de Puerto Rico (CEPR). La Certificación 69 (2014-2015) contempla el establecimiento de segundas concentraciones en un campo interdisciplinario o multidisciplinario y asociadas a una o varias concentraciones reconocidas en la unidad institucional en el Registro de la Oferta Académica y en la Licencia de Renovación.

laboral y la *gestión empresarial*.

El estudio de la disciplina de Recursos Humanos es de vital importancia porque todas las organizaciones necesitan personal para las actividades operacionales. A través del conocimiento del Recurso Humano es que se seleccionan los mejores trabajadores y recursos. Además, orientan a todos los empleados sobre las expectativas de su trabajo en la organización. Si los empleados no tienen esta dirección o no tienen la motivación suficiente, en su trabajo no cumplirá con sus obligaciones laborales. Para que la empresa alcance sus objetivos, es necesario que las personas que trabajan en ella estén comprometidas con la misión y la visión de la empresa, pero también con sus valores. Los Recursos Humanos apoyan en esa gestión para lograrlo.

Antes de que una persona comience a trabajar en una empresa, el primer contacto que tiene con ella es el personal de este departamento, ya que son ellos los que se encargan de la selección del personal. Los Recursos Humanos tratan de encontrar aquellos trabajadores que aporten más valor a la empresa y sean más adecuados a cada puesto de trabajo. Pero más allá, se encargarán de motivarles, de que consigan sus objetivos, de remunerar sus aportaciones a la empresa y de lograr la autorrealización de los trabajadores. También se llevarán a cabo la gestión del conocimiento, es decir, recoger y evaluar los conocimientos y experiencias de sus empleados, que pueden resultar de gran valor para la compañía y para saber cómo gestionarla. (¿Por qué son tan importantes los Recursos Humanos?).

Existen 10 Razones por las cuales los Recursos Humanos son importantes en una organización incluyen. (Mayhew)

1. Gerencia Estratégica – Mejora el conocimiento de la empresa de como el capital humano afecta el éxito organizacional.
2. Salarios -se encargan de estructurar las compensaciones de los empleados.
3. Analizan los beneficios de los empleados.
4. Manejo de Seguridad y Riesgo – ayudan a proveer condiciones de trabajos seguras.
5. *Liability Issues* – Ayudan a minimizar la exposición a demandas y riesgos de prácticas injustas hacia los empleados.
6. Adiestramiento y Desarrollo de empleados
7. Satisfacción de empleados – ayudan a alcanzar el mayor desempeño de la fuerza laboral.
8. Reclutamiento

Esta concentración pretende que los estudiantes puedan analizar los principios y técnicas aplicados por las empresas para atraer y retener sus recursos humanos. Incluyendo el estudio de la legislación y reglamentación gubernamental del trabajo, así como las funciones de reclutamiento, selección, desarrollo del personal, relaciones con los empleados y administración de la compensación.

Objetivos Generales del Ofrecimiento:

Esta secuencia de cursos pretende familiarizar al estudiante con las diferentes instancias fundamentales de los Recursos Humanos.

De manera más explícita la concentración pretende:

1. Entenderá la importancia de que un Gerente mantenga en su empresa relaciones humanas efectivas.
2. Desarrollar en el estudiante conocimientos y destrezas que le permitan un manejo eficaz y eficiente de sus recursos humanos con el objetivo de maximizar la utilización de los Recursos Humanos en cualquier tipo de organización.
3. Lograr que el estudiante entienda que la compensación a empleados representa una práctica de gerencia de Recursos Humanos crítica, ya que la misma es un factor primordial para lograr atraer y retener una fuerza laboral de calidad.

Objetivos Específicos del Ofrecimiento:

Al finalizar la Concentración Menor en Recursos Humanos el estudiante:

1. Identificará su estilo de liderato y como este podría influenciar a sus futuros empleados
2. Conocerá su tipo de personalidad y como esta podría afectar su interrelación con sus empleados.
3. Demostrará un desarrollo personal que le permitirá desarrollarse a nivel profesional.
4. Aplicará conceptos psicológicos en el análisis de los problemas humanos en la organización.
5. Conocerá y podrá aplicar la legislación laboral vigente a nivel estatal y a nivel federal
6. Podrá llevar a cabo el proceso de análisis de puestos
7. Conocerá como diseñar sistemas de reclutamiento y selección efectivos
8. Conocerá como se diseña una entrevista de empleo
9. Entenderá la importancia de un programa de orientación y desarrollo y
10. Conocerá los componentes que se deben incluir en el mismo
11. Conocerá la importancia de establecer un programa de evaluación de Desempeño efectivo y podrá comparar los distintos modelos de evaluación existentes
12. Entenderá la importancia de crear y mantener un clima de igualdad entre los empleados y conocerá los mecanismos que puede utilizar un patrono para mantener ese clima
13. Conocerá como se diseña un plan de compensación justo y a la par con las exigencias del mercado

- 14. Conocerá los componentes de un plan de compensación
- 15. Conocerá los factores que influyen las prácticas de compensación
- 16. Conocerá las tendencias más recientes en el diseño de planes de incentivos
- 17. Podrá preparar una encuesta de salarios
- 18. Podrá diseñar un plan de compensación

Resumen de la evidencia que se somete como anejo para la evaluación y aprobación:

- 1. Formulario de presentación.
- 2. Prontuarios de los cursos.

Secuencia de cursos que constituyen la oferta:

Código	Título	Créditos	Pre-Requisitos
REHU4409	Relaciones Humanas	3	
REHU4405	Administración de Recursos Humanos	3	ADMI4005,
REHU4407	Administración de Jornales y Salarios	3	REHU4405
TOTAL DE CRÉDITOS PARA LA SECUENCIA:		9	

***La oferta de cursos electivos dirigidos no es exclusiva, pueden añadirse cursos según sea considerado pertinente.**

Pre-Requisitos de admisión al programa:

Cursos Requeridos:			
Código	Título	Créditos	Nota Mínima
ADMI4005	Introducción a la actividad gerencial	3	C
Promedio General Mínimo de la concentración menor:		2.50	
Otros Requisitos de Admisión:			
1. Cumplir con los requisitos de la Certificación 69 (2013-14) de la Junta de Gobierno en término a créditos completados al momento de declarar interés. Esto sería en o antes del cumplimiento del 50% de su programa de estudios. Después de esta fecha necesitaría autorización del Decano de Asuntos Académicos.			

Requisitos Adicionales para Completar el Programa (adicionales a completar los cursos):

Promedio General Mínimo:	2.50	
Otros Requisitos para Completar:		
Haber declarado su intención de la concentración menor.		

Plan de Avalúo

El Avalúo de la Concentración Menor y de los cursos de ésta se llevará a cabo al finalizar el primer año de establecida la misma, y luego al tercer año, de acuerdo a las instrucciones del Senado Académico de la UPR Cayey.

Los indicadores generales a evaluarse son:

1. Demanda y éxito en completar el Programa:

Cantidad de Estudiantes Solicitantes

Cantidad de Estudiantes Aceptados

Cantidad de Estudiantes que Completan concentración.

2. Aprovechamiento académico y resultados del aprendizaje estudiantil:

Promedio y/o notas obtenidas por los estudiantes en los cursos que incluye la concentración.

3. Satisfacción de los estudiantes en relación con los cursos tomados que incluye la concentración mediante el uso de cuestionarios y entrevistas.

4. Encuesta entre los estudiantes egresados, luego de tres años de su graduación, que permitirá determinar entre otras características, cuál es el valor añadido por la concentración menor para el estudiante en:

Su desarrollo profesional

Su desarrollo personal

En la obtención de empleo

5. Plan de Avalúo por cada curso de la concentración que permita documentar los resultados del aprendizaje del estudiante. Esta evaluación semestral, junto al Plan de Avalúo antes mencionado, permitirá a los profesores revisar la Concentración, de modo que se puedan hacer los ajustes necesarios.

Entre las posibles técnicas de Avalúo del Aprendizaje para cada curso de la concentración están las siguientes:

- a. Portafolio
- b. Diario Reflexivo
- c. Informes Escritos
- d. Presentaciones Orales
- e. Reflexiones

Plan de Estudio por Semestre Sugerido una vez Declarada el Segundo Bachillerato/la Segunda Concentración/Concentración Menor/Certificación Profesional:

Rotación de cursos por semestre académico*.

Curso	Semestre académico	Frecuencias
REHU4409	Primer	Todos los años
REHU4405	Segundo	Todos los años
REHU4407	Primer	Todos los años

Plan de consejería

Profesores del Departamento de Administración de Empresas durante los días de consejería académica establecidos por el Decanato de Asuntos Académicos efectuarán lo siguiente:

Una vez los estudiantes declaren su interés y cumplan con los requisitos, el Departamento de Administración de Empresas establece los siguientes pasos:

1. Creación del expediente en el Departamento de Administración de Empresas.
2. Orientación al comienzo del semestre de inicio.
3. Se sugiere plan de estudio y se acomoda con el plan de estudio de su Programa Académico.
4. Se convoca nuevamente al estudiante durante el semestre en curso y se repite el proceso hasta la culminación de la concentración menor.

Referencias

Cegos Online University. n.d. 8 2 2018. <https://www.egosonlineuniversity.com/por-que-son-tan-importantes-los-recursos-humanos/>

Mayhew, Ruth. *Chron*. n.d. 3 2018. <<http://smallbusiness.chron.com/10-reasons-hr-important-organization-22424.html>>.

Facultad del Departamento para ofrecer los cursos de la Concentración o certificación profesional:

Total a Tiempo Completo con Nombramiento Regular:	3	
Total de Contratos a Tiempo Completo:	0	
Total de Contratos a Tiempo Parcial:	0	
Observaciones o anotaciones sobre Facultad para la Oferta:		

Nombre del Director: Esfel S. Riveda

Firma: [Firma manuscrita]

Fecha: 13 Mayo 2019

Para Uso Exclusivo del Decanato de Asuntos Académicos:

Cronología del trámite de la propuesta para el ofrecimiento

Fecha aprobada por el departamento:	9 de abril de 2018		
Fecha recibida en el Decanato Académico:	13 de mayo de 2019		
Fecha de aprobación por el Senado Académico:	23 mayo de 2019	# Certificación:	100 (2018-19)
Fecha de aprobación por la Junta Administrativa:		# Certificación:	
Fecha tramitada a la Vice Presidencia para Asuntos Académicos:			
Fecha aprobación para inclusión en el <i>Registro de la Oferta Académica</i> :			

1. Junto a este documento debe anejar todos los documentos que sean de relevancia para la aprobación de la propuesta para ofrecer Segundas Concentraciones, Certificaciones Profesionales y Concentraciones Menores, incluyendo:
 - a. Objetivos específicos del ofrecimiento.
 - b. Plan de avalúo del ofrecimiento.
 - c. Evidencia de su cumplimiento con los estándares y requerimientos de la acreditación profesional cuando aplique.
 - d. Requisitos generales y específicos para los estudiantes declarar su intención de participar del ofrecimiento.
 - e. Los criterios de cumplimiento satisfactorio con los requisitos del ofrecimiento.
2. En el caso de Certificaciones Profesionales deberá proveer evidencia de cumplimiento con las regulaciones para la práctica profesional.
3. Los siguientes documentos servirán de referencia para la confección de propuestas para ofrecer segundas concentraciones, certificaciones profesionales y concentraciones menores:
 - a. Certificación 69 (2013-2014) de la Junta de Gobierno Política de Segundos Bachilleratos Segundas Concentraciones, Certificaciones Profesionales y Concentraciones Menores en la UPR.
 - b. Vice Presidencia para Asuntos Académicos (2014) Guía para la Implantación de Segundos Bachilleratos Segundas Concentraciones, Certificaciones Profesionales y Concentraciones Menores en la UPR.
 - c. Certificación 48 (2014-2015) de la Junta de Gobierno enmendando la 69: 2013-2014.
 - d. Certificación 163 (2014-2015) de la Junta de Gobierno enmendando la 69: 2013-2014.
 - e. Certificación 52 (2016-2017) del Senado Académico UPR Cayey Guía para Viabilizar el Ofrecimiento de Segundos Bachilleratos Segundas Concentraciones, Certificaciones Profesionales y Concentraciones Menores en la UPR Cayey.