

PRONTUARIO

TÍTULO: Administración de Recursos Humanos

CODIFICACIÓN: ADM 301

PRERREQUISITOS: ADM 102

CRÉDITOS: 3 créditos | 45 horas contacto | 1 término

DESCRIPCIÓN:

Este curso es una introducción a la administración de los recursos humanos y las técnicas que se utilizan en la dotación de personal, su función y actividades que examinan el papel estratégico que juega el gerente de recursos humanos en el manejo de la organización moderna y cambiante. Discute los procesos básicos de reclutamiento, selección, adiestramiento, evaluación, compensación, desarrollo de los recursos, retención, compensación y relaciones laborales. De esta forma, también examina las implicaciones legales en el mundo globalizado, situaciones corrientes tales como: el adiestramiento de la diversidad, políticas de hostigamiento sexual y el aumento del costo de los beneficios. Énfasis en la importancia de la administración de los recursos humanos en el mundo moderno de hoy, el nivel corporativo así como el punto de vista de la percepción de ambos la gerencia y los empleados subordinados. Este curso se ofrece en línea y presencial. Además, presenta las nuevas tendencia y cambios en las leyes laborales, así cómo las mismas benefician o afectan la sana administración de los recursos. Se incluyen temas relacionados al uso de la tecnología como herramienta para la reclutamiento y selección, dotación supervisión de los empleados y ética profesional. El estudiante se reunirá una vez por semana con el profesor. En la clase presencial el estudiante discutirá dudas relacionadas al capítulo o tema seleccionado para la semana y el día que corresponda a la actividad en línea, los mismos realizarán las tareas asignadas, así como mantendrán una participación activa con sus compañeros de clase y el profesor en forma electrónica.

JUSTIFICACIÓN:

La utilización y la dirección del recurso humano en una organización es de vital importancia para el funcionamiento de la misma. El campo de la administración de recursos humanos adquiere cada día mayor relevancia. Esto se debe al desarrollo de las ciencias del comportamiento y su aplicación al campo empresarial. Es imprescindible que el estudiante conozca las técnicas y teorías que le permitan desarrollar al máximo el potencial del recurso humano en una organización. Así como la importancia de la ética

profesional en el desarrollo y logro de las mismas y el uso de los sistemas de información dentro del campo.

COMPETENCIAS:

El curso desarrolla en el o la estudiante las siguientes competencias:

- Define la necesidad de información.
- Identifica el problema de interés o necesidad a atender.
- Formula el propósito, preguntas o hipótesis de la investigación.
- Organiza la información de referencia con estructura.
- Búsqueda con las fuentes adecuadas.
- Utiliza diversas referencias de forma adecuada.
- Desarrolla el marco conceptual o antecedente de la investigación.
- Describe la metodología de investigación o proceso general de la creación.
- Identifica el tipo de análisis adecuado para su investigación.
- Crea o adapta instrumentos para la recopilación y análisis de datos e información.
- Cita las fuentes de información consultadas.

OBJETIVOS:

Al finalizar el curso el o la estudiante será capaz de:

1. Identificar las diferentes teorías relacionadas con la administración de personal y las etapas históricas en las cuales éstas se desarrollan.
2. Definir el papel que juega la administración de recursos humanos en la organización y las funciones que debe realizar el gerente.
3. Aplicar las técnicas de administración que le permita hacer el mejor uso de los recursos humanos con que cuenta una organización.
4. Desarrollar el sentido crítico y análisis en la toma de decisiones de los casos presentados en clase.
5. Discutir cómo el plan estratégico para seleccionar los recursos humanos son necesarios para lograr con las metas y objetivos de la organización.
6. Desarrollar las destrezas del trabajo en equipo, iniciativa, creatividad y comunicación efectiva.
7. Desarrollar un alto sentido de sensibilidad hacia la responsabilidad ambiental.
8. Diferenciar los sistemas de personal en las organizaciones privadas y públicas.
9. Definir el proceso de análisis de puesto, y discutir su importancia como un fundamento en la práctica de la administración de recursos humanos. Comparar y contrastar los métodos utilizados para la selección y reclutamiento de recursos humanos.
10. Comprender y armonizar los cambios en las leyes laborales en el manejo adecuado de los recursos humanos en la organización.
11. Identificar cómo las nuevas tecnologías, tales como las redes sociales, está influenciando en la administración de recursos humanos.
12. Discutir qué pueden hacer las compañías para competir en el mundo globalizado, y manejar la diversidad y la multiculturalidad.

13. Conocer y aplicar las políticas y procedimientos éticos en la organización, de manera que el gerente pueda modelar una conducta ética.

METODOLOGÍA

Se recomiendan las siguientes estrategias de la metodología de aprendizaje activo:

- Combinación de lectura y discusión,
- Solución de problemas
- Equipos de trabajo
- Estudio de caso
- Investigación
- “Role playing”
- Presentaciones en vídeo.

CONTENIDO:

I. Definición, desarrollo histórico y teorías

- A. Definición de administración de personal en el contexto del proceso gerencial
- B. Desarrollo histórico y teorías
 - C. El papel estratégico de la gerencia de los recursos humanos
 - D. Las funciones en la organización de los recursos humanos

II. Las funciones del departamento de recursos humanos

- A. Clasificación de puesto y retribución
 - 1. Definición de conceptos (Análisis de tarea y descripción de puesto)
 - 2. Planificación del recurso humano en la organización
 - 3. Importancia de la planificación en el establecimiento de metas
 - 4. Diferencias entre diversos planes
 - 5. Problemas en la administración
 - 6. Factores que influyen la retribución empresarial
 - a. Demanda y oferta
 - b. Uniones obreras
 - c. Leyes
 - d. Competencia entre las industrias
 - e. Capacidad, experiencia, años en el servicio
- B. Reclutamiento
 - 1. Definición y diferencia con el proceso de selección
 - 2. Fuentes de reclutamiento

- 3. Tipos
- 4. Métodos
- 5. Problemas de reclutamiento
 - a. Discrímenes
 - b. Población: demanda y oferta
- c. Relación con el sistema educativo
 - d. Legislación protectora
- C. Selección del recurso humano
 - 1. Criterio del mérito, la antigüedad, favoritismo y personalismos, las uniones
 - 2. Métodos: desde la selección libre hasta los exámenes
 - 3. La entrevista de personal: diversas etapas y procedimientos
- 4. La ubicación del empleado
- D. Adiestramiento del personal y de los ejecutivos
 - 1. Determinación de necesidades y establecimiento de la política
 - 2. Definición limitante y definición embarcadora
 - 3. Tipos de adiestramientos
- 4. Métodos y criterios para la selección de adiestramientos
 - 5. Evaluación de los adiestramientos
 - 6. Plan de adiestramiento recomendado
- E. Compensación: teoría y práctica
 - 1. Establecimiento de planes estratégicos para la compensación del recurso humano
 - 2. Establecimiento de pagos por ejecución
 - 3. Incentivos financieros
 - 4. Beneficios Marginales, licencias, otros beneficios y servicios
- F. Ética, Justicia y trato justo en la administración de los recursos humanos
 - 1. Definición de ética
 - 2. Aspectos legales
 - 3. Procedimientos
 - 4. Factores individuales y organizacionales que afectan la ética profesional
- 5. Códigos de ética
- 6. Cultura organizacional
- 7. Recompensa y sistema disciplinario
- G. La negociación colectiva y la administración de los recursos humanos
 - 1. Organización y dirección de los sindicatos
 - 2. Legislación
 - 3. Problemas de la sindicalización y sus efectos positivos
- H. Salud y Seguridad en el Empleo
 - 1. Trasfondo legal
 - 2. ¿Qué es OSHA y cuál es su función principal

3. Procedimientos
4. Prevención de accidentes
5. Manejo de Problemas que afectan la salud de los recursos humanos de una organización y los remedios para subsanar los mismos
 - a. problemas de agresión y violencia en el trabajo
 - b. VIH
 - c. problemas relacionados con el humo de cigarrillo y otros gases
 - d. problemas relacionados con el uso de la computadora
 - e. problemas de tensión (stress)
 - f. planes de evacuaciones
 - g. privacidad y seguridad del empleado
- I. Manejo de los Recursos Humanos en la Economía Global
 1. Manejando la adaptación de los recursos humanos en la empresa global
 2. Factores Culturales
 3. Organización de una empresa globalizada
 4. Reforma laboral y su impacto en las organizaciones
 5. Diversidad
 6. Relaciones laborales en el extranjero
 - a. Selección de empleados
 - b. Uso de las redes sociales para el reclutamiento de empleados
 - c. Adiestramiento
 - d. Beneficios, Flexibilidad y Recompensa

METODOLOGÍA

Se recomiendan las siguientes estrategias de la metodología de aprendizaje activo:

- Lectura y discusión
- Conferencias
- Solución de problemas
- Equipos de trabajo
- Estudio de casos investigación
- “Role playing”
- Presentaciones en vídeo

EVALUACIÓN

Asignaciones realizadas en la plataforma	20%
Exámenes parciales (3)	45%
Trabajo de clase diaria	10%
Plan de adiestramiento recomendado	10%
Trabajo de investigación	15%

Total

100%

AVALÚO DEL APRENDIZAJE

Se aplica la rúbrica de avalúo institucional a la actividad central del curso.

TEXTO

Dessler, G., (2015). *Human Resource Management*. (Ed. 14.) Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc. ISBN-10: 0-13-354517-2 | ISBN-13: 978-0-13-354517-3

BIBLIOGRAFÍA

Gomez-Mejia, Luis; David Balkin, David and Cardy, Robert . (2015). *Managing Human Resources with MyManagementLab, Global Edition*. (8va ed.) , 8th Edition. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.

Dessler, Garry., (2015). *Fundamentals of Human Resource Management, Global Edition* (4ta ed). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.

Dessler, Garry. et all. (2014). *Human Resource Management A Contemporary Approach*. (7ma ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.

Foot, Margaret and Hook, Caroline. (2011). *Introducing Human Resource Management*. (6ta ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.

Martocchio. (2011). *Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach*. (6ta. ed). Prentice Hall. ISBN-10: 0136106404 | ISBN-13: 9780136106401.

Mondy, Wayne & Noe, Robert M. (2010). *Human Resource Management* (11va. ed.). Prentice Hall. ISBN-10: 0136077285 | ISBN-13: 9780136077282.

Rebore, Ronald. (2013). *Human Resources Administration in Education: Pearson New International Edition A Management Approach*. (9na ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.

Torrington, Derek; Hall, Laura; Taylor, Stephen and Atkinson, Carol. (2014). *Human Resource Management*. (9na. ed). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.

INTERNET

Análisis de puesto <http://b.1asphost.com/arielrotondo/educacion/RRHH2.pdf>

http://html.rincondelvago.com/rrhh_29.html

<http://www.abogadoslaborales.com/¿reforma-laboral-ventaja-competitiva-u-oportunismo-empresarial/>

Cuatro tipos de empleados:

<http://www.abogadoslaborales.com/cuatro-tipo-de-empleados/>

Sindicalismo de Obama y su impacto en la empresa.

<http://www.abogadoslaborales.com/pro-sindicalismo-de-obama-y-su-impacto-en-la-empresa-privada-de-puerto-rico/>

El profesional como empleado.

<http://www.abogadoslaborales.com/el-profesional-como-empleado-exento-2/>

La contratación de empleados en Puerto Rico.

<http://www.abogadoslaborales.com/la-contratacion-de-empleados-en-puerto-rico/>

Sindicalismo.

<http://www.abogadoslaborales.com/category/sindicalismo/>

Discriminación.

<http://www.abogadoslaborales.com/category/discriminacion/>

Otros.

<https://www.osha.gov/>

<https://www.eeoc.gov/field/sanjuan/index.cfm>

<http://www.trabajo.pr.gov/>

<https://www.elnuevodia.com/noticias/politica/nota/senadoapruebaproyectodereformalaboral-2282501/>

<https://aldia.microjuris.com/2017/01/25/resumen-de-la-reforma-laboral/>

<https://www.metro.pr/pr/noticias/2017/01/14/camara-aprueba-reforma-laboral-enmiendas-aafaf-ley-atender-crisis-fiscal.html>

<http://www.oslpr.org/v2/leyesPuertoRico.aspx>

<http://www.lexjuris.com/revista/opcion4/index.html>

Referencias artículos revista profesional HRM

Ausentismo Laboral <http://www.recursoonline.com/?p=1380>

Carvajal Orozco, José G.; Dávila Londoño, Carlos A. (2013). *Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. Cuadernos de Administración*. Vol. 29 Issue 49, p95-106. 12p.

¡Descubre tus fortalezas! <http://www.recursoonline.com/?p=1391>

¿Cómo convertir a tu equipo de trabajo en fanáticos de tus empresa?
<http://www.recursoonline.com/?p=1388>

El líder como coach <http://www.recursoonline.com/?p=1377>

La responsabilidad patronal ante los protocolos y políticas de violencia doméstica y hostigamiento sexual. <http://www.recursoonline.com/?p=1093>

Relaciones románticas en el ambiente laboral en Puerto Rico.
<http://www.recursoonline.com/?p=1384>

Rivera Aponte, Ángel; Latortue Albino, Françoise. *Análisis histórico de la profesión de recursos humanos en Puerto Rico desde 1960 al 2000*. (2013). Publicación académica Por :. *Forum Empresarial* Vol. 18 Issue 1, p57-94, 38p. Publicado: Universidad de Puerto Rico en Río Piedras.

Referencia de casos jurídicos

Jurisprudencia de Derecho Laboral, Enero a Septiembre de 2013 Revista Jurídica LexJuris

-2013 DTS 102 PAGAN CARTAGENA V. FIRST HOSPITAL PANAMERICANO, 2013TSPR102 Derecho Probatorio, Evidencia- Regla 503 de Evidencia, Derecho Laboral: Alcance del privilegio abogado-cliente en el contexto corporativo. Una conversación sostenida entre un empleado de una corporación y los abogados de ésta, de cara a una potencial demanda en contra de la corporación por parte de terceros, NO constituye materia privilegiada en un pleito independiente instado por el empleado en contra de la corporación.

-2013 DTS 095 ZAPATA BERRIOS Y OTROS V. J.F. MONTALVO CASH & CARRY, INC., 2013TSPR095 **Resumen** Derecho Laboral, Despido Injustificado, Sentencia Sumaria, Regla 36 Procedimiento Civil de 2009. 1. Se rechaza el uso de una declaración jurada diseñada por una parte, específicamente, para contradecir el testimonio provisto por ésta bajo juramento en una deposición anterior, con el propósito de impedir que se dicte sentencia sumaria en su contra. 2. Requisitos de forma fijados para impugnar satisfactoriamente los hechos materiales que alegadamente no se encuentran en controversia. 3. Interpretación del concepto de justa causa consignado en el Artículo 2(e) y (f) de la Ley Núm. 80 de 1976, Ley de Despido Injustificado.

-2013 DTS 087 RIVERA PADILLA Y OTRAS V. DIRECTORA ADMINISTRATIVA DE LOS TRIBUNALES, 2013TSPR087 **Resumen** Derecho Constitucional, Derecho Laboral– Debido proceso de Ley; aplicación del derecho constitucional de igual paga por igual trabajo. (Art. I Secc. 16, Constitución del ELA de Puerto Rico) a los Planes de Clasificación y Retribución de los Reglamentos de Personal de la Rama

Judicial.

-2013 DTS 078 CRUZ Y OTROS V. E.L.A, 2013TSPR078 Derecho Laboral, Ley 3 del 2013. No ha lugar a la certificación por Resolución con Voto Particular Disidente. Del propio estatuto se desprende con claridad que los beneficios de aguinaldo de navidad y aumentos trienales no son parte de la pensión de los retirados. La eliminación de beneficios adicionales a los retirados que introdujo la Ley Núm. 3-2013 no constituye un menoscabo que viole la Constitución del ELA.

-2013 DTS 077 ORTIZ GONZALEZ V. BURGER KING Y OTROS, 2013TSPR077 Derecho Laboral, Hostigamiento sexual, Sentencia con Opiniones de Conformidad. Aunque la empresa realizó actos afirmativos para evitar el hostigamiento y desalentarlo, pero que “desafortunadamente” la empresa respondía por ser el señor Rivera supervisor conforme al artículo 5 de la Ley Núm. 17 de 1988, 29 L.P.R.A. sec. 155. Además, la gerente fue negligente al no mantener un ambiente ordenado luego de la investigación de hostigamiento, y que por ello también debía responder el patrono.

-2013 DTS 073 ALVARADO PACHECHO Y OTROS, V. ELA DE PUERTO RICO Y OTROS, 2013TSPR073 Formato PDF **Resumen** Derecho Laboral, Derecho Constitucional, Certificación. En Opinión Per curiam, el Tribunal concluyó que la Reforma del Sistema de Retiro (Ley Núm. 3 del 2013) es constitucional porque, a pesar de que existe un menoscabo sustancial de las obligaciones contractuales en controversia, las medidas implantadas son razonables y necesarias para salvaguardar la solvencia actuarial del Sistema de Retiro, y no existen medidas menos onerosas para lograr ese fin.

-2013 DTS 034 GONZALES SEGARRA Y OTROS V. CORPORACION DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO, 2013TSPR034 Derecho Laboral Gubernamental, Principio de Mérito, Nulidad Convocatoria Interna. Los nombramientos de los empleados recurridos efectuados mediante convocatoria interna, violaron el Reglamento de Personal de la CFSE y fueron contrarios al principio de mérito. Revoca al TA.

-2013 DTS 025 CORDERO JIMENEZ V. UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO, 2013TSPR025 **Resumen** Derecho Laboral – Ley Núm. 115-1991, conocida como Ley de Represalias; alcance de su aplicación a empleados públicos. Debido a que esta Ley de Represalias aplica a todo el sector gubernamental, no es necesario profundizar en el escrutinio de la gestión a la que se dedica ni cómo funciona la UPR como paso previo a determinar la aplicabilidad de la Ley Núm. 115, *supra*, a sus empleados.

Periódicos

Análisis de noticias en el periódico local e internacional relacionado a los cambios de política en la administración de los recursos humanos con el propósito de hacer un análisis comparativo de las mismas con las de Puerto Rico.

Revista jurídica Biblioteca UPR

<http://www.revistajuridicaupr.org/wp-content/uploads/2014/02/83-REV-JUR-DIG-UPR-69.pdf>

Puede encontrar más recursos de información relacionados a los temas del curso en la página de la biblioteca <http://biblioteca.sagrado.edu/>

ACOMODO RAZONABLE

Para obtener información detallada del proceso y la documentación requerida, debe visitar la oficina correspondiente. Para garantizar igualdad de condiciones, en cumplimiento de la Ley ADA (1990) y el Acta de Rehabilitación (1973), según enmendada, todo estudiante que necesite servicios de acomodo razonable o asistencia especial deberá completar el proceso establecido por la Vicepresidencia de Asuntos Académicos.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

Esta política aplica a todo estudiante matriculado en la Universidad del Sagrado Corazón para tomar cursos con o sin crédito académico. Una falta de integridad académica es todo acto u omisión que no demuestre la honestidad, transparencia y responsabilidad que debe caracterizar toda actividad académica. Todo estudiante que falte a la política de honradez, fraude y plagio se expone a las siguientes sanciones: recibirá nota de cero en la evaluación y/o repetición del trabajo en el seminario, nota de F(*) en el seminario: suspensión o expulsión según se establece en el documento de Política de Integridad Académica con fecha de efectividad de noviembre 2022.

Derechos reservados | Sagrado | Noviembre, 2022