

---

Curso y Créditos	ADPU 6015 Administración de Personal	3 Créditos
Profesor	Lcda. Alba Nydia Caballero Fuentes	
Sesión Académica	Segundo Semestre 2016 –2017 (enero a mayo de 2017)	
Teléfono Oficina	(787) 518-1553	
e-mail	caballeroalbanydia@gmail.com	

### **BOSQUEJO\***

#### ***I. Descripción del curso***

Estudio de los aspectos que integran el proceso de administración de personal, y la organización y administración de un sistema de mérito. Incluye el desarrollo histórico del servicio civil, el principio y el sistema de mérito, el concepto de servicio y servidor público y la naturaleza de la carrera pública y el marco político de la administración del personal público. Se analizan las técnicas de clasificación, retribución, reclutamiento y selección, movimientos horizontales y verticales, adiestramiento, condiciones de trabajo, incentivos, evaluación, organizaciones de empleados, medidas disciplinarias y separaciones. Se considera la determinación de la política del personal público y la influencia sobre éstos de los distintos sectores de opinión.

#### ***II. Objetivos***

El objetivo esencial del curso es proveer a los estudiantes conocimiento amplio y elementos críticos para evaluar el desarrollo, situación y proyecciones del sistema de personal del servicio público de Puerto Rico. Al completar el curso los participantes podrán:

1. conocer la definición, desarrollo histórico y alcance del programa de administración de recursos humanos, incluyendo sus nuevos componentes;
2. conocer los antecedentes legislativos y la legislación vigente relativa a la administración de los recursos humanos en el servicio público de Puerto Rico;
3. analizar el contenido y alcance de las áreas esenciales al principio de mérito;

---

\* Según los requisitos establecidos por la Junta de Síndicos en la Certificación 130 del 16 de mayo de 2000, año 1999-2000 y la Ley 51 del 7 de junio de 1996.

4. analizar la situación actual de la gerencia de recursos humanos en el servicio público en consideración a las nuevas tendencias en la materia;
5. conocer la conducta ética requerida a los servidores públicos, y analizar su impacto en la calidad del servicio público.

### **III. Bosquejo del curso**

#### Introducción

1. Recursos Humanos: evolución y futuro (dos (2) semanas)  
Planificación Estratégica de Recursos Humanos  
Igualdad de Oportunidades en el Empleo
2. 1907- 2004, Evolución del Sistema de Recursos Humanos en el Servicio Público de Puerto Rico (una (1) semana)  
  
Ley de 1907, Ley 88- 1931, Ley 345- 1947, Ley de Sistema de Retiro, P de la C 155 (1966), Ley 5 - 1975, Ley de Municipios Autónomos – Ley 81- 1991, Ley 184 - 2004.  
  
Proyecto de la Cámara 454- Proyecto del Senado 213
3. Áreas esenciales al principio de mérito (seis (6) semanas)  
  
Clasificación de Puestos y análisis de trabajo  
Reclutamiento y Selección  
Carrera pública  
Capacitación y desarrollo  
Retención
4. Retribución/ Beneficios Marginales (dos (2) semanas)  
Del sueldo o salario hasta el retiro
5. El sistema de recursos humanos del servicio público de Puerto Rico respecto de la Carta de la Función Pública Iberoamericana (una (1) semana)
6. Sindicación en el Servicio Público (una (1) semana)
7. Ética Gubernamental (una (1) semana)

#### **IV. Estrategias instruccionales**

Conferencias y discusión de los temas y lecturas asignadas. La profesora promueve la participación efectiva (informada) de los estudiantes. En algunas instancias se requiere de los estudiantes la presentación de informes orales sobre lecturas asignadas.

#### **V. Estrategias de evaluación**

El curso será calificado utilizando la siguiente escala:

- A (100-90)**
- B (89-80)**
- C (79-70)**
- D (69-60)**
- F (59-0)**

Los criterios de evaluación son los siguientes:

Examen parcial	50 puntos
Examen final	45 puntos
Asistencia y participación informada en clase	<u>5 puntos</u>
	<b>100 puntos</b>

#### **VI. Recursos de aprendizaje mínimos disponibles o requeridos**

La profesora provee a los estudiantes información gráfica y esquemas que ejemplifican los conceptos discutidos en clase. Además, le provee la información y materiales actualizados sobre planes de pensiones.

Centro Académico de Cómputos de la Facultad de Ciencias Sociales

Centro de Cómputos de la EGA

Biblioteca de Administración Pública

## **Políticas Institucionales**

Los(as) estudiantes que reciben servicios de Rehabilitación Vocacional deben comunicarse con la profesora al inicio del semestre para planificar el acomodo razonable y equipo necesario conforme a las recomendaciones de la Oficina de Asuntos para las Personas con Impedimento (OAPI) del Decanato de Estudiantes. También deberán comunicarse los(as) estudiantes con necesidades especiales que requieren de algún tipo de asistencia o acomodo. (Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos - Ley 51 del 7 de junio de 1996).

### **A. Proyectos de investigación con sujetos humanos**

Los proyectos de investigación que requieran la intervención con sujetos humanos deben ser sometidos a CIPSHI para su aprobación y/o certificación. La certificación de CIPSHI es acreditable para horas de educación continua de la Oficina de Ética Gubernamental.

Contacto: Sra. Myriam Vélez Galván, Oficial de Cumplimiento CIPSHI  
Decanato de Estudios Graduados e Investigación  
787. 764-0000 Ext. 86700; [m\\_vez@degi.uprrp.edu](mailto:m_vez@degi.uprrp.edu)  
<http://graduados.uprrp.edu/cipshi>

### **B. 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.

## **VII. Bibliografía**

Bohlander, Snell Managing Human Resources  
Cincinnati Ohio South Western Publishing Company 2016 (Edición Núm. 17)

Chiavenato, Idalberto Administración de Recursos Humanos, Mc Graw Hill, 2011, Novena Edición

García de Serrano, Irma, La Selección de Personal en el Servicio Público de Puerto Rico, Río Piedras, Puerto Rico: Editorial UPR 1969.

Comisión de Derechos Civiles  
Informe Sobre Discrimen Político en el Empleo Público en Puerto Rico 1998.

Centro de Estudios Multidisciplinarios sobre Gobierno y Asuntos Públicos  
El Discrimen Político en el Empleo Público 2016

CEMGAP (Cordero Nieves, Caballero Fuentes) Estudio sobre Clasificación, Retribución y Reclutamiento en la Rama Ejecutiva octubre 2014

OCALARH – Estudio sobre el Principio de Mérito en la Rama Ejecutiva 2015

### Documentos

Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada: Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público

Carta Normativa 1-2007: Normas que Regirán las Acciones de Personal en las que Apliquen las Aéreas Esenciales al Principio de Mérito

Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Publico

Ley 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, Ley de Municipios Autónomos (Artículos 11 y 12)

Ley 1 de 3 de enero de 2012, Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico de 2011

Carta Iberoamericana de la Función Pública, Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo -CLAD (2003)

Ley 66 de 17 de junio de 2014

Ley 111-2014

Ley 224 2014

OCCALARH Reglamento 8613 – Reglamento para la Aplicación de las Disposiciones sobre Ascensos, Traslados y Descensos en las Agencias de la Rama Ejecutiva y los Municipios y para el Establecimiento de Equivalencias de Puestos-10 de julio 2015

Carta Circular Núm.125-15 Traslados de Empleados de la Rama Ejecutiva Ley 66 de 17 de junio de 2014

**Proyecto de la Cámara 454- Proyecto del Senado 213 (Empleador Único)**

*Rev. 2/2017*