



2010/2011: Hacia el proceso de autorregulación y acreditación. "**Asumiendo el reto para la excelencia profesional**"

Misión

Promover la formación humanista y profesional en el área de los negocios, con responsabilidad social, y capacidad de gestión integral, mediante la investigación, la docencia y la acción social, para generar los cambios que demanda el desarrollo del país.

Visión

Ser líderes universitarios en la formación humanista y el desarrollo profesional en la gestión integral de los negocios, para obtener las transformaciones que la sociedad globalizada necesita para el logro del bien común.

Valores

- ✓ Prudencia
- ✓ Tolerancia
- ✓ Solidaridad
- ✓ Integridad
- ✓ Perseverancia
- ✓ Alegría

Información general del curso:

Siglas: DN-0203
Créditos: Tres (3)
Horas lectivas por semana: Tres (3)
Requisitos: DN-0202
Principios de Gerencia

CATEDRA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

PROGRAMA DEL CURSO

II CICLO 2011

Información de la Cátedra

Profesores:

- Grupo 01: Lic. Warren Chavarría Chaves
Grupo 02: MAE. Luz Marina Madriz Muñoz
Grupo 03: Dr. Abel Francisco Salas Mora (Coordinador)
Grupo 04: MAU. Isabel Cristina Arroyo Venegas
Grupo 05: Dr. Luis Fernando Gardela Ramírez
Grupo 06: Lic. David Tenorio Rojas
Grupo 08: Licda. Fanny Obando Cambroneró

I. Descripción del curso: La Carrera de Dirección de Empresas incluye este curso porque el conocimiento del manejo de los recursos y talento humano es básico, elemental e ineludible, para quienes van a tener en sus manos el destino de muchas de las empresas públicas y privadas de Costa Rica. El curso se ha diseñado de tal forma que permita a los estudiantes, futuros miembros del equipo gerencial, tener acceso a una serie de conocimientos, que abarque la mayor parte de la temática, tratando que la amplitud y profundidad de los mismos, esté acorde con los requerimientos teóricos y prácticos mínimos, a los que tendrán que responder en el desempeño de sus funciones profesionales.

II. Objetivo General: Brindar las bases de la adecuada administración y dirección de los recursos humanos, para que el estudiante comprenda su importancia e interrelación con todas las áreas funcionales de los negocios y conozca como manejar estratégicamente los asuntos relacionados con el personal de su empresa, mediante el contacto con los más recientes conocimientos técnicos sobre el tema, con la normativa legal correspondiente y la aplicación práctica de los diferentes tópicos.



III. Objetivos específicos:

a. Inducir a los estudiantes a tener una clara concepción de lo que representa un manejo efectivo de los recursos humanos, en un medio que incursiona aceleradamente en los procesos de globalización y sus efectos colaterales.

b. Contribuir a que los estudiantes tomen conciencia de que la mayor parte de los triunfos y fracasos de las empresas, dependen de la idoneidad del modo como se llevan a cabo los procesos de la administración de recursos humanos.

c. Acentuar los valores y la ética profesional de los estudiantes, al analizar las acciones y los objetivos sociales que persiguen las empresas en un entorno sistémico.

d. Proporcionar a los estudiantes los conocimientos específicos, teórico-prácticos, para el desarrollo de las funciones técnicas y profesionales relacionadas con la gerencia de recursos humanos.

IV. CONTENIDO PROGRAMÁTICO

TEMA I. Administración Estratégica de los recursos humanos. Una perspectiva general.

TEMA II. Los recursos humanos en un ambiente global.

TEMA III. Dotación de Personas.

TEMA IV. Desarrollo de Recursos Humanos.

TEMA V. Remuneración, seguridad. Salud y Relaciones.

TEMA VI. Ética empresarial y responsabilidad social corporativa.

V. SISTEMA DE EVALUACIÓN

EVALUACIÓN	CONTENIDOS	Porcentajes	Fechas
Primer examen	Caps. 1,4,y 14	10%	13/09/11
Segundo examen	Caps. 5,6, 7 y 8	10%	18/10/11
Tercer examen	Caps. 2, 9,10 y 11	10%	08/11/11
Participación		10%	
Asignaciones		10%	Fechas señaladas por el profesor
Ejercicios y Casos		20%	
Investigación de campo y exposición		30%	15 y 22 de noviembre
Total		100%	



VI. METODOLOGÍA

Durante el desarrollo del curso, se apoyará el método de aprendizaje por medio de casos y de investigación – acción, directamente aplicada por medio de visitas a las empresas. Este método pretende que la o el estudiante, por medio del conocimiento de elementos teóricos del curso, logre integrar la teoría a la práctica de su vida personal y laboral. Para ellos deberá:

1. Leer con antelación los capítulos asignados del libro de texto para cada sesión.
2. Participar activamente en la discusión y trabajo en sus grupos de estudio, en las exposiciones que hagan y participación en las asignaciones.
3. Estar presente en todas las sesiones de práctica en sus grupos de trabajo. Se llevará una lista firmada por sesión de trabajo de cada grupo la cual deberá ser entregada al profesor previo a la presentación respectiva.
4. Participar en clase individualmente por medio de presentaciones orales, escritas, análisis de casos, discusiones, presentaciones.
5. Elaborar conjuntamente con sus compañeros (as) de grupo el trabajo de investigación sobre los temas definidos en este programa.
6. Asistencia a charlas, conferencias, mesas redondas, películas o vídeos.
7. Se tendrá horas de atención a estudiantes que se definen de mutuo acuerdo entre cada profesor y el o la alumna.
8. Además se apoyará el desarrollo de los contenidos temáticos por medio de charlas magistrales impartidas por el profesor.

Ejercicios y Resolución de casos

Durante el desarrollo del curso se aplicarán casos para que sean resueltos por los estudiantes sobre los temas de desarrollo del curso. Los mismos servirán de base para poner en práctica la teoría y el conocimiento adquirido.

Asignaciones

A los grupos conformados en clase se les asignará, desde la primera sesión, un tema que deberá de exponer según las fechas que el profesor indique.

Trabajos de investigación

El objetivo de la investigación es contribuir con el proceso de enseñanza-aprendizaje al estudiante, de manera que los que los lleve a tener experiencias en este campo y que le permitan al final de su carrera, realizar con mayor facilidad su trabajo final de graduación. Además se busca fomentar el trabajo en equipo. Para todos los temas se debe de realizar un análisis de conceptos y compararlos con lo que se da en la realidad, haciendo un trabajo de campo en alguna empresa. Algunos de los temas pueden ser los siguientes:



1. Modelo de reclutamiento y selección de personas.
2. Modelo de procesos de selección de personas.
3. Construcción de procesos de inducción en la empresa.
4. Modelo de Programas de Capacitación.
5. Modelo de Programas para el Desarrollo del Coaching.
6. Modelo de Programas para el Desarrollo de Mentoring.
7. Modelo de Programas de Desarrollo del "engagement" en las empresas.
8. Modelo de Programas de desarrollo de las Compensaciones.
9. Modelo de Procesos de Desarrollo Organizacional en las empresas relacionadas con los recursos humanos.
10. Prácticas exitosas en la retención del talento de personas en la empresa.

El profesor está en libertad de asignar algunos de los temas anteriores u otros, según su criterio.

Evaluación de la investigación.

Para cumplir con esta investigación se conformarán equipos de trabajo máximo de 6 estudiantes.

Los equipos de trabajo preparan una propuesta que contenga: justificación, objetivos (generales y específicos), metodología para cumplir los objetivos y los resultados esperados incluyendo su propuesta; recomendaciones. El profesor realiza una revisión de esta primera parte para la retroalimentación del proceso. El equipo de trabajo con las observaciones del profesor, inicia su investigación.

La investigación desarrollada se calificará de la siguiente manera:

Primera parte: el profesor evaluará la presentación del esquema del proyecto, esta parte tendrá un porcentaje del 5%

Segunda parte: comprende el informe final presentado por el equipo de trabajo y la exposición del mismo, para este efecto se considerará lo siguiente:

Contenido Informe final: 15%

Portada, Índice, Justificación, Objetivos, Metodología empleada, Marco teórico, Diagnóstico de una situación real relacionada con el tema, Resultados, Conclusiones y recomendaciones

Exposición del proyecto. Cada equipo dispondrá de máximo 30 minutos y 15 de preguntas y respuestas: 10%

Presentación personal de los estudiantes, presentación en ppt, uso de ayuda audiovisual, Dominio de los temas tratados, Facilidad para comunicar, Capacidad de síntesis



VII. CRONOGRAMA

FECHA	ACTIVIDAD
09 de agosto	Orientación Metodológica. Presentación del Programa. Formación de grupos de estudio. Determinación de las condiciones de éxito del curso. Asignación de temas de investigación y de exposiciones cortas. Tema 1: Administración estratégica de los recursos humanos. Capítulo 1 pág. 3-14.
16 de agosto	Tema 2. Los recursos humanos como socio estratégico. Capítulo 1.pág 14-25. Análisis de Nota Técnica: Guía para la formulación de la estrategia de Factores Organizacionales y Humanos (FOHs).
23 de agosto	Tema 3. La administración de los recursos humanos en un ambiente global. Tendencias e innovaciones. Capítulo 14 pág. 439- 452.
30 de agosto	Tema 4: Dotación de personas. Planificación estratégica de recursos humanos. Cap. 4.Pag 103 -118.
06 de setiembre	Tema 5: Reclutamiento y Selección de personas: ¿cómo reclutar personas? Cap. 5. Pág. 127- 153. Charla Invitado en la clase experto en el tema: ¿Cómo seleccionar personas?
13 de setiembre	Tema 6: Reclutamiento y selección de personas. ¿Cómo seleccionar personas? Cap. 6, pág. 157-188. Primer examen corto (Caps. 1, 4 y 14)
20 setiembre	Tema 7: Desarrollo de Recursos Humanos: Inducción de Personas. Cap. 7. Pág. 210-213
27 setiembre	Tema 8: Desarrollo de recursos humanos: Capacitación y Desarrollo. Cap. 7. Pág. 197-210; 213-217. Los grupos entregan la primera parte de la investigación relacionada con el esquema del mismo.
04 de octubre	Tema 8: Desarrollo de recursos humanos. Las buenas prácticas en las empresas: capacitación, coaching, mentoring, e-Learning, desarrollo de carrera. Cap. 7. Pág. 207-210; pág. 224-234. Nota Técnica: Cómo dirigir a las nuevas generaciones de profesionales.
11 de octubre	Tema 9: Administración y Evaluación de desempeño. Cap. 8 pág. 237 – 261
18 de octubre	Tema 10: Sistemas de remuneración en las empresas. Cap. 9. Pág. 267-295. Cap. 10 pág. 303-330. Segundo examen corto. Capítulos 5, 6, 7 y 8.



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
"Una larga trayectoria de excelencia"
CARRERA DE DIRECCIÓN DE EMPRESAS

25 de octubre	Tema 11. Seguridad y Salud. Un ambiente laboral seguro y saludable. Cap. 11 pág. 338-363.
01 noviembre	Tema 12: Ética empresarial y responsabilidad social corporativa. Cap. 2, pág. 28-48 Conferencia de Cátedra.
08 noviembre	Tema 13: Relaciones internas con los empleados. Cap. 13 pág. 411- 432. Tercer Examen corto (2, 9, 10, 11)
15 noviembre	Exposición Trabajos finales sobre investigación de campo.
22 noviembre	Exposición. Trabajos finales sobre temas investigación de campo.
29 Noviembre	Entrega de promedios.
06 diciembre	Examen Final de Ampliación, toda la materia vista.



VIII. BIBLIOGRAFIA

Profesores de las Sedes y Recintos Regionales:

Sede del Pacífico:

Kathia García Cousin

Sede de Guanacaste:

Eduardo Salas Ayub.

Sede de Occidente:

Emigdio Sánchez Rodríguez

Sede de Limón:

Enos Brown Richards

Recinto de Paraíso:

Shirley Gómez

Recinto de Guápiles:

Rosa Julia Cerdas González

TEXTO BASICO PARA EL CURSO

R. Wayne Mondy. Administración de Recursos Humanos. Décima primera edición. México. Pearson-Prentice Hall. 2010

Bibliografía de consulta y apoyo:

Chiavenato, Idalberto. Gestión del Talento Humano. México: Mc Graw Hill, 2009.

Dessler, Gary. Administración de Recursos Humanos. México: Pearson-Prentice Hall, 2009.

Gómez-Mejía, Luis R.; Balkin, David B.; Cardy, Robert L. Gestión de Recursos Humanos. España: Pearson-Prentice Hall, 2008.

Bohlander, George; Snell Scott. Administración de Recursos Humanos. México: Cengage Learning, 2008.

Maristany, Jaime. Administración de Recursos Humanos. México: Pearson-Prentice Hall, 2007.

Ivancevich, John M. Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill, 2005.