



2012: 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 2012

Información de la Cátedra

Profesores:

Grupo 01: Dr. Abel Francisco Salas Mora (Coordinador)

Grupo 02: Licda Tatiana Valverde Chacón.

Grupo 03: MAU. Isabel Cristina Arroyo Venegas.

Grupo 04: Dr. Luis Fernando Gardela Ramírez

Grupo 05: Lic. David Tenorio Rojas

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 ⁰ %	11/09/12
Segundo examen	Caps. 5,6, 7, 8 y 13	10%	16/10/12
Tercer examen	Caps. 2, 9,10 y 11	10%	06/11/12
Desempeño y Participación en clase		10%	
Asignaciones		10%	Fechas señaladas por el profesor
Ejercicios y Casos		20%	
Investigación de campo y exposición		30%	06 y 13 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. Se

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.



NORMAS PARA EL DESARROLLO Y CALIFICACIÓN DEL TRABAJO

Cada trabajo debe contener:

1. Portada
2. Índice
3. Introducción
4. Capítulo 1. Marco Teórico (Información general sobre el tema).
5. Capítulo 2. Como se lleva a cabo la actividad en una empresa determinada. Investigación de campo.
6. Capítulo 3. Conclusiones y Recomendaciones.
7. Bibliografía

Temas para el trabajo de investigación:

Grupo 1. **Sistemas de Reclutamiento y Selección de Personal.** El caso de una empresa costarricense.

Grupo 2. **Programas de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos.** El caso de una empresa costarricense.

Grupo 3. **Metodologías de Evaluación del Desempeño.** El caso de una empresa costarricense.

Grupo 4. **Sistemas de Remuneración e Incentivos al Personal.** El caso de una empresa costarricense.

Grupo 5. **Programas para el Desarrollo del Coaching y de Mentoring.** El caso de una empresa costarricense.

Grupo 6. **Ética y Responsabilidad Social Empresarial.** El caso de una empresa costarricense.

Cada grupo debe entregar:

1. Documento sobre el trabajo de investigación al profesor. Subirlo al campo virtual.
2. Resumen de la exposición en Power Point. Subirlo al campo virtual.
3. Un resumen ejecutivo del trabajo. Subirlo al campo virtual.

¿Cómo se calificará el trabajo de investigación?

1. El o la profesora leerá el documento y pondrá una calificación, esta representará el 80% de la nota total; el otro 20% lo asignará de acuerdo a la exposición del trabajo.
2. El o la profesora le asignará la nota que le corresponde al trabajo final y serán los integrantes del grupo los que decidan la nota individual, para esto cada uno deberá autoevaluarse y evaluar al resto de los compañeros en función del esfuerzo, participación y aporte que generaron; la nota final de cada uno la obtendrán por promedio simple.
3. El cuadro con las notas individuales debe ser incluida al final del Documento y además, una copia de éste deberá ser firmado por cada uno de los integrantes y entregado al profesor o profesora, haciendo constar que respetaron el proceso según lo indicado y que están claros de la nota final que les correspondió.

La profesora o el profesor escogerán a los dos integrantes del grupo que deben exponer el trabajo, no se aceptarán sustituciones.



VII. CRONOGRAMA

FECHA	ACTIVIDAD
07 de agosto	Orientación metodológica. Presentación del Programa. Formación de equipos de trabajo. 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.
14 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).
21 de agosto	Tema 3. La administración de los recursos humanos en un ambiente global. Tendencias e innovaciones. Capítulo 14 pág. 439- 452.
28 de agosto	Tema 4: Dotación de personas. Planificación estratégica de recursos humanos. Cap. 4.Pag 103 -118.
04 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?
11 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)
18 de setiembre	Tema 7: Desarrollo de Recursos Humanos: Inducción de Personas. Cap. 7. Pág. 210-213
25 de 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.
02 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. Tema 13: Relaciones internas con los empleados. Cap. 13 pág. 411- 432
09 de octubre	Tema 9: Administración y Evaluación de desempeño. Cap. 8 pág. 237 – 261. Conferencia de Cátedra. Auditorio de Facultad de Derecho. Tema: Desarrollo de Competencias.



Escuela de Administración de Negocios
Asumiendo el reto para la excelencia profesional: Acreditación



16 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, 8 y 13.
23 de octubre	Tema 11. Seguridad y Salud. Un ambiente laboral seguro y saludable. Cap. 11 pág. 338-363
30 de octubre	Tema 12: Ética empresarial y responsabilidad social corporativa. Cap. 2, pág. 28-48 Tercer Examen corto (2, 9, 10, 11)
06 de noviembre	Exposición Trabajos finales sobre temas investigación de campo.
13 de noviembre	Exposición. Trabajos finales sobre temas investigación de campo.
20 de noviembre	Entrega de promedios.
27 de noviembre	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:

Guido Salas.

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.