



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

CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA CATEDRA DE ADMINISTRACIÓN DE R.H.

PROGRAMA DEL CURSO PC-0171

TÉCNICAS DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

II CICLO, 2014

Información general:

Requisitos: PC-0170

Correquisitos: No tiene

Créditos: 03

Horas por semana: 3

La Cátedra está compuesta por:

Grupo 01: MBA. Ana Cecilia Allen Flores

Grupo 02: MSc Gerardo Ortega A. **Coordinador**

Grupo 03: Dr. Abel Salas Mora

Grupo 04: Licda. Karol Sánchez Mora

Grupo 05: MSc Daniel Jiménez Montero

Otras Sedes:

Limón Grupo 01: MBA. William García Morera

Sede Atlántico. Grupo 01 Turrialba, MBA Carlos Carranza

Recinto de Santa Cruz, Grupo 01 MBA. Jorge Guzmán Guzmán.

I. Descripción del curso:

El curso pretende permitir al estudiante, estar en contacto con los fundamentos y desafíos de la administración de recursos humanos, sus técnicas, relaciones con el personal y la cultura organizacional. Podrá identificar al capital humano como el recurso más valioso que posee la organización, quien es el que prepara y se pone en práctica las estrategias organizacionales; y podrá concluir que la forma en que una empresa obtenga, mantenga y retenga dicho capital equivale a un factor decisivo de su éxito o fracaso.

II. Objetivo General:

Contribuir en la formación gerencial del estudiante, con un interés centrado en la dimensión humana del trabajo, analizando técnicas de la Administración de los Recursos Humanos, aplicadas a nuestra realidad empresarial.



III. Objetivos específicos:

- a. Explicar la importancia de la Administración de Recursos Humanos, con su función asesora y responsabilidad de línea, promoviendo un entendimiento de los procesos básicos sociales de las organizaciones.
- b. Proporcionar al estudiante, conocimientos específicos sobre los procesos de la Administración de Recursos Humanos, mediante técnicas relacionadas con sus funciones.
- c. Ayudar a que se adquiera un repertorio de comportamientos y destrezas, en aspectos de motivación, formación equipos de trabajo, liderazgo, servicio al cliente, cultura y cambio organizacional.

IV. CONTENIDO PROGRAMÁTICO

PARTE I: “[Fundamentos y desafíos](#)”, examina los diferentes enfoques de la administración del capital humano e identifica los desafíos profesionales que conlleva el entorno actual, inmerso en una globalización constante y un contexto cada vez más internacionalizado, así como los desafíos legales dentro de los cuales debe llevarse a cabo la función de la administración de capital humano. También se analizan factores como la demografía, la migración y su efecto en la fuerza del trabajo, la participación cada vez más activa de la mujer en la economía mundial, los cambios políticos y los avances tecnológicos, entre muchos otros.

PARTE II: “[Preparación y selección](#)”, explora la necesidad de contar con un sistema de información sobre capital humano, mediante el examen de los análisis de puestos, el diseño de puestos y la planeación de las necesidades de capital humano como condiciones previas al reclutamiento. También se estudian los pasos para llevar a cabo una identificación efectiva del talento y los factores que inciden en el reclutamiento, como su costo, las políticas de la organización y los diferentes canales y procedimientos para realizarlo; también se evalúa el *outsourcing* y la selección interna de personal, así como los diferentes tipos de entrevistas.

PARTE III: “[Desarrollo y evaluación](#)”, cubre el desarrollo y la evaluación efectiva de capital humano en términos de inducción, ubicación, capacitación, desarrollo, evaluación del desempeño y planeación de la carrera profesional. En relación con la evaluación del desempeño se incorporan los métodos de escala de gráficas y evaluación de 360°. También se contemplan los diferentes tipos de separación y su efecto en la organización.

PARTE IV “[Compensación y seguridad](#)”, cubre aspectos sobre los objetivos de la compensación, su clasificación, determinación de niveles, evaluación de competencias laborales y desafíos. Se analiza a detalle la compensación indirecta, los diferentes incentivos, la participación en las utilidades, las prestaciones y los servicios que la organización otorga a su personal y cómo administrarlos. También se estudian diferentes opciones de seguros médicos, educativos y laborales; y, por último, los aspectos de seguridad social.

Una larga trayectoria de excelencia...



PARTE V: “[Relaciones con el personal y evaluación de la cultura organizacional](#)”, explora las relaciones de la organización con el personal, el clima laboral, la motivación y la satisfacción en el empleo, así como las políticas y comunicación de la organización al empleado. Otro punto relevante que se estudia es el relacionado con el sindicato y la resolución de conflictos. Por último, se revisan los desafíos a futuro de la administración de capital humano, así como el desarrollo de la auditoría del capital humano en sus diferentes niveles, resaltando la importancia del *benchmarking*.

V. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CRONOGRAMA

EXAMEN	CONTENIDO	Porcentaje	FECHA
I parcial	Temas Cap.1 al 6	15%	08 de setiembre, hora: según horario
II parcial	Temas Cap.7 al 12	15%	13 de octubre, hora: según horario de clase
III parcial	Temas Cap.13 al 17	15%	24 de noviembre hora: según horario de clase
Participación en clase		10%	
Quices, tareas, casos, prácticas		20%	
Trabajo de investigación		25%	
Nota aprovechamiento		100%	
Examen de ampliación	Incluye toda la materia		08 de diciembre, hora 5:00 pm

Los exámenes incluyen tanto teoría como práctica. Además, serán acumulativos, es decir, se evalúan los contenidos anteriores pero enfocando los conceptos nuevos. El examen de ampliación evaluará todo el contenido del curso. No se repetirán quices. Las tareas deben ser entregadas en la fecha establecida, no se recibirán posteriormente a esa fecha.

EXAMEN DE REPOSICIÓN:

La no asistencia a un examen deberá justificarse de conformidad con lo establecido por la normativa de la Universidad. Para tales efectos, tanto en cuanto a los plazos de presentación establecidos como la formalidad de los documentos. Dichos documentos deberán presentarse en esos plazos al profesor o en su defecto al Coordinador de Cátedra.

CRONOGRAMA

SEMANA /FECHA	ACTIVIDAD
1. 11/08/14	Parte I : Fundamentos y desafíos Elementos esenciales del capital humano Cap. 1
2. 18/08/14	Desafíos del entorno Cap. 2 Gestión internacional del capital humano Cap. 3

Una larga trayectoria de excelencia...



VI.

3. 25/08/14	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Parte I: Planeación y selección. Planeación del capital humano Análisis y diseño de puestos	Cap. 4 Cap. 5
4. 01/09/14	Reclutamiento Práctica de caso, video, charla y aclaración de conceptos.	Cap. 6
5. 08/09/14	<u>PRIMER EXAMEN PARCIAL (capítulos del 1 al 6)</u> Identificación del talento	Cap. 7
6. 15/09/14	FERIADO	
7. 22/09/14	Parte III: Desarrollo y evaluación Inducción, ubicación y separación	Cap.8
8. 29/09/14	Capacitación y desarrollo Planeación de la carrera profesional	Cap.9 Cap.10
9. 06/10/14	Evaluación del desempeño Parte IV: Compensación y seguridad Administración de sueldos y salarios	Cap.11 Cap.12
10. 13/10/14	<u>SEGUNDO EXAMEN PARCIAL (capítulos del 7 al 12)</u> Sistemas de compensaciones	Cap.13
11. 20/10/14	Seguridad e higiene CONFERENCIA DE CATEDRA	Cap.14
12. 27/10/14	Parte V: Relaciones con el personal y evaluación de la cultura Desafíos del cultura organizacional	Cap.15
13. 03/11/14	Relaciones de la empresa con el sindicato	Cap. 16
14. 10/11/14	Evaluación y perspectivas a futuro	Cap. 17
15. 17/11/14	PRESENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN	
16. 24/11/14	<u>TERCER EXAMEN PARCIAL (capítulos del 13 al 17)</u> PRESENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN	
17. 01 /12/14	Entrega promedios finales.	
08/12/14	Examen de ampliación – Toda la materia	

Una larga trayectoria de excelencia...



METODOLOGÍA

El tratamiento que se da al curso, combina la ciencia y el arte de la Administración de Recursos Humanos, en un contexto teórico-práctico totalmente participativo del estudiante. Introduce al alumno en el marco conceptual por parte del profesor, estimulando la investigación y autoenseñanza.

Se realizan investigaciones de campo y exposiciones de las mismas en grupos; prácticas por medio de casos, notas técnicas, videoforos, charlas de invitados, quices y exámenes escritos. Técnicas que servirán de base para la discusión, dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, en sus tres fases: receptiva, crítica y creativa.

A cada grupo de estudiantes, integrado voluntariamente, se le asignará un tema sobre el cual deberá preparar un resumen ejecutivo, para entregar al profesor y a cada uno de los otros grupos, así como realizar una exposición del mismo en clase, con una duración mínima de treinta minutos.

Los asuntos relativos a la asistencia, ausencia con causas justificadas, reposición de exámenes y otros, se regirán por el Reglamento.

Todas las semanas, se realizará una prueba corta (quiz) o control de lectura, con una duración máxima de 10 minutos sobre materia de los capítulos a revisar en esa fecha.

Los alumnos por su iniciativa o asignadas por el profesor, podrán presentar exposiciones relacionadas con temas del curso, las cuales tendrán una duración máxima de quince minutos. Para la confirmación de los temas es obligatoria la consulta con el profesor, con una semana de anticipación. (Artículos, noticias periodísticas, situaciones especiales en alguna empresa, etc.). Aún y cuando se establece una metodología a seguir, el profesor tendrá la libertad de incluir otros aspectos, conducir la enseñanza y profundizar en temas que enriquezca el conocimiento del estudiante.

Aspectos relevantes:

- a- Las lecciones serán impartidas **exclusivamente** por el profesor.
- b- Es **obligatorio** que los estudiantes hagan una lectura previa de los temas a desarrollar en la próxima lección, el docente puede realizar comprobaciones de lectura.
- c- Consulta por parte del profesor según horario a convenir entre profesor y estudiantes.
- d- Exposiciones de los estudiantes de temas asignados

VII. BIBLIOGRAFIA

Es obligación del estudiante contar con un texto básico, como mínimo, el cual se debe traer siempre a clase. **El texto básico es el siguiente:**

1. Werther, William B/Davis, Keith. **Administración de Recursos Humanos -Gestión de capital humano** México: McGraw-Hill. Séptima edición. 2014

TEXTOS DE REFERENCIA

Una larga trayectoria de excelencia...



1. Chiavenato, Idalberto, Administración de recursos humanos - El capital humano de las organizaciones, México: McGraw- Hill, Novena Edición, 2011.
2. Dessler, Gary, Varela J. Ricardo, Administración de Recursos Humanos, un enfoque latinoamericano; México: Pearson Educación, Quinta Edición, 2011.
3. Chiavenato, Idalberto. Gestión del Talento Humano. México: McGraw-Hill. Quinta Edición. 2009
4. Dessler, Gary, Administración de Recursos Humanos, México: Pearson Educación, Undécima, Edición, 2009
5. Klinvex, K, O’Oconnell, M. Klinvex C. Contrate a los No.1, Editorial McGraw Hill y Hay Group, Madrid, 2002
6. Dolan, Schuler y Valle, La gestión de los Recursos Humanos: Preparando profesionales para el Siglo XXI, Editorial McGraw Hill, Segunda Edición, Madrid, 2007
7. Rodríguez Valencia, Joaquín, Administración Moderna de personal, México: Internacional ,Thomson Editores, 2007
8. Ulrich, Dave. Recursos Humanos Champions. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Granica S. A., 2003

VIII. INVESTIGACIÓN

El trabajo final consistirá en una investigación en una empresa, que ilustre uno de los temas del programa. Para tal efecto el profesor, en su **hora de atención al estudiante**, orientará al grupo y brindará la guía respectiva y las condiciones que debe cumplir dicho trabajo.

El objetivo de la investigación es contribuir con el proceso de enseñanza-aprendizaje al estudiante, de manera que los apoye a tener experiencias en este campo que le permitan al final de su carrera con mayor facilidad la elaboración de su trabajo final de graduación. Además se busca fomentar el trabajo en equipo.

IX. METODOLOGIA PARA EL PROYECTO DE INVESTIGACION

- ✓ Conformación de equipos de trabajo (máximo 4 estudiantes)
- ✓ A los equipos de trabajo se les asigna un tema para su desarrollo
- ✓ Los equipos de trabajo preparan una propuesta que contenga: justificación, objetivos (general y específicos), metodología para cumplir los objetivos y los resultados esperados.

Una larga trayectoria de excelencia...



- ✓ 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

X. EVALUACION DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

a) Contenido Informe escrito: Valor 10%

Portada

Índice

Justificación

Introducción

Objetivos

Metodología empleada

Marco teórico

Diagnóstico de una situación real relacionada con el tema

Conclusiones y recomendaciones

Bibliografía

b) Exposición del proyecto. Valor 10%

Cada equipo dispondrá de máximo 20 minutos y 10 minutos para preguntas y respuestas:

Presentación personal de los estudiantes

Creatividad y apoyo audiovisual

Trabajo en equipo, seguridad y dominio de los temas tratados

Facilidad para comunicar

Capacidad de síntesis