UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN (EDA)
INSTITUTO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

PROGRAMA DEL CURSO:

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS I

1- DATOS GENERALES.

CODIGO	ETE 414
GRUPO 03 y 06	
CREDITOS	03
NRC	42288- 42292
AULA	221Y 225 ECS
NATURALEZA	TEORICO - PRÁCTICO.
NIVEL DE CARRERA	II NIVEL
PERIODO I CICLO 2015	
HORAS PRESENCIALES	3 HORAS
HORAS ESTUDIO INDEPEND	5 HORAS
HORAS ATENCION ESTUDIANT	2 HORAS
HORAS TOTALES	10 HORAS
HORARIO DE CLASES.	LUNES: 13:00 A 16:00 HORAS
ATENCION ESTUDIANTES	LUNES: 16:00 A 18:00 H0RAS
HORARIO DE CLASES	VIERNES:18:30 A 21:00 HORAS
ATENCION ESTUDIANTES	VIERNES:16:00 A 18:00 HORAS
ASISTENCIA	VER REGLAMENTO
NOMBRE DEL PROFESOR	MASTER: JUAN CARLOS ROJAS V
E. MAIL.Juancarlosrojasvarrobagmail.com	

HEREDIA, COSTA RICA

I CICLO DEL 2015

I- JUSTIFICACION:

El objetivo de los departamentos de capital humano, hasta hace muy poco llamados también departamentos de recursos humanos o departamentos de personal, es ayudar a las personas y las organizaciones a lograr sus objetivos y metas. Para desarrollar esa labor esos departamentos enfrentan innumerables desafíos y retos, demandas y expectativas de los colaboradores, de la organización y de la sociedad.

Basados en esta anterior afirmación es por lo que se hace necesario y hasta imprescindible estudiar y comprender la dinámica de los recursos humanos de una manera integral y sistémica, debido a los constantes cambios que se producen en el entorno de las organizaciones en particular como de la sociedad en general.

En el siglo XXI la administración del capital humano tiene nuevos y diversos desafíos, como por ejemplo: la diversidad de la fuerza de trabajo, la globalización de la economía y la creciente introducción de nuevas tecnologías. Es ahí, en donde los departamentos de administración del capital humano deben tomar en cuenta el considerable reto de los cambiantes entornos legales, ambientales, culturales, organizacionales y de competencia en los negocios.

Actualmente, los egresados y futuros profesionales, estarán enfrentados a ambientes y entornos cambiantes, los profesionalesen diversas ramas del conocimiento estarán enfrentados con ambientes y entornos altamente competitivos.
Deberán necesariamente adecuarse a esa dinámica, y triunfarán aquellos que tengan la capacidad de adaptación, y creatividad para emprender soluciones viables para resolver los múltiples problemas de la organización en general y de la administración de recursos humanos en particular.

De hecho, las expectativas laborales y profesionales están ligadas a las organizaciones, tanto en el ámbito privado como público. En otras palabras, nacemos en organizaciones, nos desarrollamos en organizaciones y a la hora de nuestra muerte necesitamos de las organizaciones.

Estamos de acuerdo, que el recurso y talento humano es el recurso más valioso de toda organización, aunque en la práctica algunas personas no lo consideren así.De ahí, que el estudio a conciencia de la administración de los recursos humanos será el norte diferenciador entre empresas y profesionales exitosos y otras y otros que no lo serán.

Debido a las situaciones antes descritas el profesional y administrador tendrá que utilizar todo su arsenal de conocimiento adquirido y unirlo a fuertes dosis de creatividad y mente abierta para enfrentar con éxito los retos que nos depara el futuro.

Los estudiantes y futuros profesionales de administración deben familiarizarse con las teorías, tesis y terminología de la administración de los Recursos Humanos, para que puedan competir con éxito en el mercado laboral.

II- OBJETIVOS GENERALES:

A- Estudiar el rol de la administración de los Recursos humanos en las organizaciones, así como los conceptos, técnicas y herramientas de una correcta gestión del talento humano.

B- Incorporar en la construcción de los modelos administrativos-organizacionales, los conocimientos de la gestión del talento humano para incrementar el nivel de éxito de los programas y proyectos propios de la administración de Recursos Humanos.

C- Estudiar y analizar casos concretos de las empresas tanto públicas como privadas. La idea acá es que los estudiantes junto con la ayuda del profesor podamos estudiar los sistemas de administración de Recursos Humanos en las empresas.

III- OBJETIVOS ESPECIFICOS:

A- Comprender el rol determinante y la importancia que tiene el departamento de Recursos Humanos dentro de la organización.

B- Comprender la visión, misión y las estrategias de la organización, así como su impacto en la construcción a mediano y largo plazo de las ventajas competitivas organizacionales.

C- Analizar la importancia del talento humano para el logro de los objetivos organizacionales.

D- Conocer los principales conceptos, técnicas y herramientas asociados con una correcta gestión del talento humano.

E- Comprender como una gestión exitosa por parte de la administración tiene como piedra angular un conocimiento detallado en materia de gestión del talento humano.

F- Promover un pensamiento crítico sobre la responsabilidad que tienen los especialistas en gestión del talento humano, en el diseño de organizaciones enfocadas en el desarrollo de un capital humano cuyo comportamiento ético contribuya con la construcción de una sociedad más solidaria y equitativa.

G- Identificar las principales tendencias que están moldeando la administración de los recursos humanos, entendiendo y analizando los subsistemas y programas del sistema general de la administración de los recursos humanos.

H- Estudiar casos concretos en las empresas en relación a la administración de los Recursos Humanos.

IV- CONTENIDOS:

Nuestra propuesta para este curso teórico – práctico estará definida en dos columnas que nos permitirán construir no solo conocimiento, sino también propuestas concretas de problemas en las empresas en relación a la administración de los Recursos Humanos y del talento humano.

Una primera columna en donde estudiaremos a diversos autores, en este caso el profesor realizara exposiciones diversas, los estudiantes harán antes de la clase y del tema lecturas correspondientes, las cuales serán trabajadas y presentadas en informes gerenciales. Realizaremos también en clase una serie de ejercicios prácticos que están por temas en el texto que utilizaremos. De esta forma, los estudiantes con su estudio y trabajo estarán en capacidad de entender la lógica que rige los problemas de la Administración de los Recursos Humanos. A partir de la obtención de este conocimiento, estaremos en capacidad de no solo entender sino plantear propuestas serias en la solución de problemas.

Una segunda columna teórica – practica en donde estudiaremos una serie de casos que nos ayuden a entender la realidad que vivimos en las organizaciones. En especial utilizaremos algunos libros relacionados con la temática del Talento Humano. Acá los estudiantes **en grupos no mayores a 5 estudiantes,** realizaran una exposición sobre un tema específico que les dará el profesor. Los estudiantes en este apartado investigaran de distintas fuentes el tema asignado y lo complementaran con la investigación en una empresa en mención. El objetivo será por tanto, unir el conocimiento teórico a situaciones prácticas por ustedes vistas y analizadas. (**Ver instrucciones sobre los trabajos de investigación en el punto X de esta guía)**

4. 1 CONTENIDOS TEMATICOS:

1. Nuevos retos de la Gestión del Talento Humano.

Introducción a la moderna gestión del talento humano. Capítulo 1

- Definición de talento humano y sus características fundamentales.
- Definición del contexto en que funciona.
- Procesos que conlleva.
- Estudiar los objetivos de la gestión del talento humano.
- Analizar que están haciendo las empresas exitosas.

Gestión del talento humano en un ambiente dinámico y competitivo. Capítulo 2

- Características predominantes en las eras de la industrialización, clásica, Neoclásica y la era de la información.
- Soluciones para administrar a las personas en estas tres eras.

Definición de las características de la gestión del talento humano en las empresas exitosas.

- Como se administra el talento, el capital intelectual y el aprendizaje perpetuo en las organizaciones.

Planeación Estratégica de la Gestión del Talento Humano. Capítulo 3

- Definición del ambiente de las empresas.
- Definir los conceptos de misión, visión, objetivos y estrategia.
- Comprender los diversos modos de planeación de R.H.

2. Orientación de las personas. Capitulo. 6

- La cultura y los componentes de la cultura organizacional.
- La socialización organizacional.
- El empoderamiento en la toma de decisiones.

3. Evaluación del desempeño. Capítulo 8

-Concepto de evaluación del desempeño.
-Métodos tradicionales y modernos de evaluación del desempeño.
-Aplicaciones de la evaluación del desempeño.

4. Sistemas de remuneración. Capítulo 9

- Concepto de remuneración.
- Diseño de un sistema de remuneración.
- Remuneración con base en competencias.
- Política salarial.

5. Programa de Incentivos. Capítulo 10

- Nuevos métodos de remuneración.
- Como diseñar un plan de incentivos.
- Participación en los resultados de la empresa.

6. Capacitación. Capítulo 12

- Concepto y procesos de capacitación.
- Diagnostico de necesidades de capacitación.
- Evaluación del programa de capacitación.
- Tendencias de la capacitación.

7. Desarrollo de las personas y de las organizaciones. Capítulo 13

- Creatividad e innovación.
- Tipos de conocimiento.
- Administración del cambio.

8. Hacia dónde va la gestión del talento humano. Capítulo 17

- Responsabilidad social de las organizaciones.
- El rol actual de la administración de RRHH.
- Las macro tendencias de la administración de RRHH.

4.2 CONTENIDOS TEMATICOS COMPLEMENTARIOS:

1. Gestión de los Recursos Humanos en los nuevos escenarios.

- Aspectos demográficos.
- Globalización.
- Tecnología y conocimiento.
- Competencia.

2. Planeación estratégica de los Recursos Humanos.
   - Importancia de los Recursos Humanos.
   - Inventario de los Recursos Humanos.

3. Papel de la Gerencia y el Liderazgo en los Recursos Humanos.
   - Gerencia, dirección control.

4. Liderazgo e inteligencia emocional.
   - Elementos fundamentales en la administración de R.H.

5. Las Personas.
   - En busca del perfil del empleado que queremos.

6. Riesgos Laborales.
   - Políticas de prevención de riesgos.
   - Dispositivos de seguridad.

7. Determinación de cantidad de colaboradores temporales y permanentes.
   - Criterios y técnicas.

8. Solución de problemas.
   - Pasos para la solución de problemas en la gestión de R.H.

4.3 CONTENIDOS TEMATICOS DE LA SEGUNDA PARTE:

Para las semanas 13- 14- 15- 16 los estudiantes harán las presentaciones y exposiciones del tema asignado. Los estudiantes presentaran el trabajo escrito y harán la presentación en power point, la idea es que puedan unir a los puntos vistos sobre la gestión del talento humano en teoría y su aplicación práctica en las empresas. **Trabajaran en equipos máximos 5 personas y dos exposiciones por sesión para un total de 8 exposiciones.**

Estas exposiciones buscaran no solo describir las principales tesis y modelos explicados por los autores, es de vital importancia que analicen los problemas y la propuesta de solución por parte del grupo de estudiantes, generando por tanto en el curso un valor agregado que les ayude a comprender en la practica la dinámica de la administración de los R.H.

V- METODOLOGIA:

Este curso se impartirá mediante lecciones expositivas, proyección de videos, preguntas, análisis y discusión de casos por parte del profesor. Las lecturas, solución de los casos, exposiciones y comentarios en función de las lecturasserá parte del trabajo de los estudiantes en forma individual y grupal.

Las instrucciones son las siguientes: para la primera parte se realizaran las lecturas correspondientes, todos los estudiantes tienen el deber de leer, se reunirán en grupos que pueden ser los mismos del trabajo final e integraran la lectura correspondiente, para presentarle al profesor un informe gerencial, el mismo será eso, un resumen con los puntos medulares y la tesis central del autor, un pequeño comentario es válido en función del enriquecimiento y aplicación de los conocimientos a realidades

concretas. Al inicio de la clase haremos una dinámica en donde hablaremos de los puntos más importantes del tema. Así para la siguiente semana se asignara la siguiente lectura

Para la segunda parte del curso, los estudiantes escogerán el tema que el profesor les indicara. Una vez hecho esto realizaran una exposición breve a toda la clase, en la semana que les corresponda tratando de explicar la aplicación teórica a un problema concreto de la organización**. (Semanas13, 14, 15,16,)**

VI- EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE:

El curso está diseñado para que el estudiante mantenga desde el primer día de clases un trabajo fuerte y constante tanto en las sesiones presénciales como extra-clase. Para ello tendrá que cumplir con las lecturas, pequeñas presentaciones al grupo y preparación en grupo del trabajo de investigación sobre la administración de Recursos Humanos en una empresa. Esto tiende a crear en el estudiante un modelo de aprendizaje proclive a la discusión, reflexión y evaluación formal del conocimiento adquirido**. Ver guía del trabajo de investigación en el punto No. 10 de este programa.**

VII- RECURSOS EDUCATIVOS:

Un aula correctamente equipada con mesas de trabajo individual o en grupo, pizarrón acrílico, computadora con proyector de video. Para algunos de los temas veremos algunas películas y videos educativos y que tienen relación directa con el tema. Para las exposiciones utilizaremos el aula 221y 223 del Edificio de Ciencias Sociales. Con el equipo multimedia respectivo, facilitado por la Escuela de Administración.

VIII- EVALUACION:

El rendimiento académico será evaluado mediante:

LECTURAS, RESUMENES GERENCIALES, OTROS TRABAJOS		25 %
EXAMEN PARCIAL.		25 %
TRABAJO FINAL ESCRITO.	12.5 %	
EXPOSICION TRABAJO FINAL	12.5 %	
EXAMEN FINAL		25 %
TOTAL		**100 %**

IX- CRONOGRAMA DE TRABAJO:

Semana No. 1 (09-13 DE FEBRERO) Presentación del programa, discusión y detalles del curso. Temas: Estamos preparados para el cambio. Como aceptar proyectos nuevos.

Semana No. 2 (16-20 DE FEBRERO) Temas: Los nuevos desafíos de la gestión del talento humano. Lecturas: Chiavenato Idalberto. “Gestión del Talento Humano.” pp. 1 a 32

Semana No. 3 (23-27 DE FEBRERO) Temas: La Administración de Recursos Humanos en un ambiente dinámico y competitivo. Lecturas: Op. Cit. pp. 33 a 61

Semana No. 4 (02-06 DE MARZO): Temas: Planeación estratégica de Recursos Humanos. Lecturas: Op. Cit. pp. 64 a 82

Semana No. 5 (09-13 DE MARZO): Temas: Planeación estratégica de Recursos Humanos. Modelos de Planificación de los Recursos Humanos. La planificación estratégica. Lecturas. Op. Cit. Pp. 82 a 100

Semana. No 6 (16-20 DE MARZO): Temas: Orientación de las personas. Los componentes de la cultura organizacional. Como facultarse en la toma de decisiones. Lecturas. Op. Cit. Pp. 175 a 199

Semana No. 7 (23-27 DE MARZO)Temas: Evaluación del desempeño. Conceptos, métodos tradicionales y modernos. Administración del desempeño. Lecturas. Op. Cit. Pp 244 a 275

Semana No.8 (30 MARZO AL 5 DE ABRIL) Semana Santa. En dicha semana la Universidad cierra sus instalaciones.

Semana No. 9(06 MARZO, 10 DE ABRIL): Temas: Remuneración. Conceptos. Diseño del sistema de remuneración. Política salarial. Lectura: Op. Cit. pp 282 a 313.

Semana No. 10 (13-17 DE ABRIL) **EXAMEN PARCIAL. Abarca todo el material visto en las anteriores nueve semanas.**

Semana No. 11 (20-24 DE ABRIL):Programas de incentivos. Nuevos métodos de remuneración. Participación en los resultados alcanzados por la empresa. Remuneración por competencias. Lecturas: Op. Cit. Pp. 316 a 342

Semana No. 12 (27 ABRIL, 02 DE MAYO) Temas: Capacitación: Conceptos, procesos. Tipos de capacitación. Diagnóstico de las necesidades de capacitación. Tendencias de la capacitación como generadora de valor agregado. Lecturas: Op. Cit. Pp. 370 a 396.

Semana No. 13 (05-01 DE MAYO) Tema: Evaluación de la función de Administración de RRHH. Responsabilidad Social de las organizaciones. El rol actual de la administración de RRHH. Las macro tendencias de la administración de RRHH. Este tema se les enviara por aula virtual. Lecturas: Op. Cit. Pp. 536 a 575.
El primero de mayo cae viernes, por lo tanto es feriado. Los equipos de los viernes harán la respectiva lectura y la traerán lista la siguiente semana.

Semana No.14 (04- 08 DE MAYO) Tema: Exposiciones. Trabajo final. Equipos 1 y 2

Semana No. 15 (11-15 DE MAYO): Tema: Exposiciones. Trabajo final. Equipos 3 y 4

Semana No. 16 (18-22 DE MAYO): Tema: Exposiciones. Trabajo final. Equipos 5 y 6

Semana No.17 (25-29 DE MAYO): Tema: Exposiciones. Trabajo final. Equipos 7 y 8

Semana No. 18 (01-05 DE JUNIO): EXAMEN FINAL. **Abarca el material visto desde la semana 10 hasta la semana 17. Incluye las 8 exposiciones.**

Semana No. 19(08-12 DE JUNIO): Entrega de notas finales, exámenes y trabajos de investigación.

Semana No.20 (23,28 DE JUNIO): EVALUACIONES EXTRAORDINARIAS.

X- REGLAS PARA LA ELABORACION, PRESENTACION DE LOS TRABAJOS Y LECTURAS.

a- Para los efectos de lecturas, se conformaran 08 equipos de 5 estudiantes por grupo.

b- En lo concerniente al trabajo de investigación y exposición del mismo cada grupo entregara a sus compañeros de clase un resumen del trabajo el día de la exposición. Dicho documento puede ser una copia de los apoyos utilizados en la presentación.

c-La presentación de los resultados del trabajo se hará utilizando equipo multimedia y cada grupo dispondrá de un tiempo máximo de 30 minutos, incluyendo el espacio para preguntas.

d- Los equipos entregaran al profesor un documento escrito con una extensión máxima de 15 páginas, que reúna los aspectos más destacados e importantes del trabajo. Este informe debe de estar elaborado bajo el formato estándar para trabajos de investigación académica. (ver normas APA)

e- La evaluación de dicho trabajo se distribuirá de la siguiente forma: Se evaluara lo siguiente, en función del trabajo final.

Contenido (información)	60%
Calidad y creatividad de la presentación.	20%
Resumen a los compañeros.	20%
Total.	**100%**

NOMBRES DE TEMAS QUE PODRAN DESARROLLAR LOS EQUIPOS DE TRABAJO:

Equipo 1: Trabajo en equipo y liderazgo en las organizaciones. Caso de una empresa. Semana 14: 04-08 de mayo 2015.

Equipo 2: Concepto de Inteligencia Emocional y su aplicación en los RRHH. Caso de una empresa. Semana 14: 04-08 de mayo 2015.

Equipo3: Sistemas de capacitación en las empresas. Tendencias de la capacitación moderna. Caso de una empresa. Semana 15: 11-15 de mayo 2015.

Equipo 4: Sistema de seguridad e higiene ocupacional. Importancia en la producción y desarrollo de los RRHH. Caso de una empresa. Semana 15: 11-15 de mayo 2015.

Equipo 5: Benchmarking de RRHH. Como las empresas de punta están generando valor al departamento del talento humano. Caso de una empresa. Semana 16: 18- 22 de Mayo 2015.

Equipo 6: Nuevas formas de reclutamiento. Las ferias de empleo. Semana 16: 18- 22 de Mayo 2015.

Equipo 7: Coaching en las organizaciones. Como puede ayudar esta técnica a los departamentos de talento humano. Caso de una empresa. Semana 17: 25-29 de Mayo 2015.

Equipo 8: Importancia estratégica de los RRHH en una organización. Caso de una empresa. Semana 17: 25-29 de Mayo 2015.

XI- BIBLIOGRAFIA BASICA:

Chiavenato; Idalberto: Gestión del talento humano. Mc Graw Hill. Interamericana Editores. S.A. Tercera Edición. México. 2009.

Chiavenato Idalberto: Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill. Interamericana Editores S.A. Novena edición. México 2011.

Werther B. William, Davis Keith. Administración de Recursos humanos. El capital humano de las empresas. Mc Graw Hill. Interamericana Editores S.A. de C.V. Sexta edición. México. 2008.

XII- BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA:

Drucker; Peter: La Gerencia en la sociedad futura. Grupo Editorial Norma. Bogotá. Colombia. 2002. Bibliografía complementaria.

Goleman Daniel. “Que hace a un líder” Harvard Business Review. 2004
.
Dolan Simon. “Los 10 mandamientos para la dirección de las personas” en Revista Actualidad Económica. N. 340 Agosto 2006.

Drucker; Peter: ¿Qué hace eficaz a un ejecutivo? Harvard Business Review, America Latina. Junio 2004.Frederick; Robert E.: La ética en los negocios. Oxford. México D.F.: México. 2001.

Goleman; Daniel: ¿What makes a leader? Harvard Business Review. November – December 1998.

Harrison, Jeffrey S. y St John, Caron H.: Fundamentos de la dirección estratégica. Thomson. Madrid.: España. 2002.

XIII- BIBLIOGRAFIA PARA LOS TEMAS DE LOS TRABAJOS FINALES.

Chiavenato; Idalberto: Gestión del talento humano. Mc Graw Hill. Interamericana Editores. S.A. Tercera Edición. México. 2009.

Chiavenato Idalberto: Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill. Interamericana Editores S.A. Novena edición. México 2011.

Werther B. William, Davis Keith. Administración de Recursos humanos. El capital humano de las empresas. Mc Graw Hill. Interamericana Editores S.A. de C.V. Sexta edición. México. 2008.

Existen una gran cantidad de artículos en diversas revistas y libros, así como en la red Internet. Cada equipo de acuerdo a su tema se encargara de realizar una revisión bibliográfica.