

**Nombramiento para el periodo 02 de octubre a 04 de diciembre con pago por complemento salarial, según corresponda, por un monto total por el curso de 250 000 colones. Las lecciones serán en modalidad virtual mediante la plataforma de mediación virtual con asignación de tareas semanales y evaluación y lecciones virtuales.**

**El número de estudiantes es 11 y la cantidad de horas contacto con los estudiantes es de 3 horas por semana.**

**Interesados enviar CV, copia de títulos e información de nombramiento y jornada actual a atmosfera@sep.ucr.ac.cr. Se requiere grado mínimo de Maestría**

### **Administración de Recursos Humanos**

Tipo de curso: Obligatorio

Modalidad: Teórico-práctico

Número de créditos: 2

Requisitos y correquisitos: Introducción a la Administración y Organización

#### **Justificación**

Los Recursos Humanos se han convertido en uno de los aspectos prioritarios en las estrategias empresariales, y un campo profesional en expansión. En este campo, donde de forma multidisciplinar pueden trabajar psicólogos, abogados, ingenieros, físicos, meteorólogos, sociólogos, etc. En este curso se pretende dotar al alumno de los conocimientos básicos en los fundamentos de los Recursos humanos desde el punto de vista del conocimiento necesario para el dominio de las técnicas y herramientas más adecuadas en la dirección de cualquier organización, potenciando la capacidad de toma de decisiones, planificación, organización, ejecución y control, así como las bases estratégicas para la gestión de personas.

#### **Objetivos**

1) Objetivo general del curso

Brindar una introducción en las funciones principales de la Administración de los Recursos Humanos.

2) Objetivos específicos

- Capacitar a los futuros profesionales para integrar la función de los recursos humanos dentro de la gestión global de la empresa.
- Diseñar los diferentes sistemas de desarrollo de recursos humanos con criterios y metodologías de vanguardia.
- Definir e implantar políticas en el marco de las relaciones laborales.
- Desarrollar competencias y herramientas de gestión a nivel personal y empresarial.
- Proporcionar un conocimiento de las distintas técnicas de actuación dentro de todas las esferas de los Recursos Humanos, tanto en selección, formación y desarrollo y políticas de retribución.

#### **Temario y Metodología**

1. Entorno Empresarial
  - 1.1 Economía de Empresa
  - 1.2 Organización de empresas y del Departamento de Recursos humanos.
2. Dirección, Gestión y Desarrollo de Recursos humanos.
  - 2.1 Planificación estratégica de Recursos humanos.
  - 2.2 Motivación.
  - 2.3 Liderazgo.

- 2.4 Comunicación interna (Taller: Revista de comunicación interna).
  - 2.5 Gestión por Competencias.
  - 2.6 Valoración de puestos.
  - 2.7 Selección (Taller: Entrevista de selección).
  - 2.8 Formación (Taller: Formación de Formadores).
  - 2.9 Dirección por Objetivos.
  - 2.10 Evaluación del Desempeño.
  - 2.11 Política Retributiva.
  - 2.12 Evaluación del potencial y planes de carrera.
  - 2.13 Gestión del conocimiento
- 3. Administración de Recursos humanos.
    - 3.1 Seguridad Social
    - 3.2 Campo aplicación
    - 3.3 Afiliación
    - 3.4 Cotización
    - 3.5 Recaudación
    - 3.6 Incapacidades
    - 3.7 Pensiones
    - 3.8 Desempleo
- 4. Derecho Laboral
    - 4.1 Contrato de Trabajo y modalidades
    - 4.2 Salarios
    - 4.3 Modificaciones del contrato de trabajo
    - 4.4 Extinción
    - 4.5 Negociación Colectiva
    - 4.6 Conflictos colectivos
    - 4.7 Prevención de Riesgos Laborales
    - 4.8 Infracciones en el orden social
    - 4.9 Prevención de Riesgos Laborales.
- 5. Auditoría de Recursos humanos.
    - 5.1 Auditoría de Recursos humanos
    - 5.2 Beneficios de una Auditoría de Recursos humanos
- 6. Herramientas de gestión
    - 6.1 Gestión por competencias
    - 6.2 Competencias emocionales
    - 6.3 Análisis Funcional
    - 6.4 Técnica de las incidencias críticas

Las clases se impartirán vía Internet utilizando una plataforma BlackBoard. (Este programa es muy poderoso y tiene muchas opciones y habilidades buenas para la enseñanza aunque carece totalmente de multimedia), complementado con los Messenger (yahoo, msn, gaim) para poder utilizar conversación en tiempo real en texto y voz, también con skype para conferencias o según se necesite. En dichas sesiones se incluirán algunas puramente expositivas, intercalando sesiones de problemas al final de cada bloque temático. As clases de problemas deben ayudar sobre todo a afianzar los nuevos conceptos que se desarrollen a lo largo del curso.

<b>Cronograma</b>	
Tema semanas	Duración en
Entorno Empresarial	2
Dirección, Gestión y Desarrollo de Recursos humanos	2
Administración de Recursos humanos	2
Derecho Laboral	2
Auditoría de Recursos humanos	2
Herramientas de gestión	2

## Bibliografía de referencia

- Besseyre des Horts, C .H.: Gestión Estratégica de los Recursos Humanos. Ed. Deusto. Bilbao. 1988
- Bueno Campos, E .: Dirección Estratégica de la empresa. Metodología, técnicas y casos. Ed. Pirámide. Madrid.5 Edición. 1996
- Chiavenato, Idalberto: Administración de Recursos Humanos. Ed. McGraw-Hill. México. 1992
- Cuervo Garcia, A.: "La Dirección Estratégica de la Empresa", en Dirección de Empresas de los Noventa. Homenaje al Profesor Marcial-Jesús López Moreno. Ed. Civitas. Madrid, 1995
- Cuesta Santos, Armando: "Tecnología de Gestión de los Recursos Humanos". Ed . Academia. La Habana. 1999
- Cuesta Santos, Armando: "Gestión de Competencias". Ed. Academia . La Habana. 2001
- García, Rogelio J.: " Formulación estratégica. Un enfoque para directivos". Ed. Felix Varela. La Habana. 1999
- Menguzzato Boulard, M . y Renau Piqueras, J. J. : "Implicaciones Organizativas de la Dirección Estratégica". Alta Dirección, num. 139, mayo junio. 1988
- Menguzzato Boulard, M . Y Renau Piqueras, J. J.: " La Dirección estratégica de la empresa. Un enfoque innovador del Management". Ed. Ariel. Barcelona. 1994
- Navas, Jose E. y Guerras, Luis A. : " La dirección estratégica de la empresa. Teorías y aplicaciones ". Ed. Civitas, S.A. Madrid 1996
- Pavón, Ramiro : "Gestión Estratégica de los Recursos Humanos". Monografía. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. 2001
- Cigarrón, Loreto: "La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos " . Sitio Web. España, Portal de Recursos Humanos de Terra Networks. 2000
- Ronda Pupo, Guillermo A.: "El concepto de estrategia."  
<http://www.gestiopolis.com/canales/gerencia/articulos/34/estrategia.thm>.
- Simpson Chávez, Francisco: " Dirección Estratégica de la Empresa, una idea general".  
<http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/30/direstui.htm>.
- "Estrategia Empresarial y Planificación Estratégica". [www.improven.consultores.com/páginas/consultoría-dirección/plan-estrategia.pnp](http://www.improven.consultores.com/páginas/consultoría-dirección/plan-estrategia.pnp).
- "Estrategias de Recursos Humanos"..[www.arearh.com/rrhh/estrategiasrrhh.htm](http://www.arearh.com/rrhh/estrategiasrrhh.htm).
- Modelo del proceso de administración estratégica ".<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/modplanestrauch.htm>"

## Evaluación

El curso se irá evaluando mediante tareas teórico-prácticas y pruebas cortas en línea, que se desarrollarán a lo largo del curso. Al finalizar el mismo, el estudiante deberá presentar un trabajo final y rendirá una prueba final en línea. Específicamente se tendrá la siguiente distribución:

Tareas	20 %
Trabajo final	30 %
Pruebas cortas	20 %
Prueba final	30 %

## Estrategias Gerenciales y Control de Calidad

Tipo de curso: Obligatorio

Modalidad: Teórico-práctico

Número de créditos: 2

Requisitos y correquisitos: Ninguno

### Justificación

El control es una función administrativa, es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. De este modo, el control es un proceso esencialmente regulador. El control es una función administrativa, es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. De este modo, el control es un proceso esencialmente regulador. La aplicación de un control en las organizaciones busca atender dos finalidades principales: Corregir fallas o errores existentes: Y Prevenir nuevas fallas o errores de los procesos. Por ello en este curso, le permite obtener a los estudiantes los conocimientos básicos sobre el control, de manera que el futuro profesional en meteorología sea efectivo en sus labores gerenciales, de forma que pueda desarrollarse a plenitud en todas sus labores gerenciales.

### Objetivos

#### 1) Objetivo (s) general (es) del curso

Descubrir el porqué algunas organizaciones son exitosas mientras que otras fallan. Este curso esta enfocado hacia el aprender cómo pueden sobrevivir las organizaciones y prosperar en un ambiente global cada día más competitivo al comprender los cambios a los cuales se somete dicha compañía durante su ciclo de vida, y al desarrollar estrategias para adaptarse a dichos cambios.

#### 2) Objetivos específicos

- Al culminar este curso los estudiantes comprenderán las herramientas y aproximaciones para tomar decisiones de mercadeo. Los estudiantes verán el mercadeo como una amplia tecnología que permite influenciar comportamientos, mas allá de funciones como vender y promocionar. Entre los temas que se verán están: comportamiento del consumidor, investigación de mercados, planeación de comercialización con énfasis en decisiones mixtas de mercadeo: estrategia de producto, comunicaciones, fijación de precios y distribución.
- Los estudiantes comprenderán que la Administración de la Calidad no es meramente una técnica, un método ó un proceso, sino una cultura que la organización debe empeñarse en desarrollar. Para lograr este nivel de cultura, se debe primero conocer y entender los conceptos, prácticas y técnicas usadas en la organización que se desempeña en la cultura TQ. Sin embargo, hay que sobrepasar esta etapa y comprender los impactos de la calidad en la totalidad de la organización: su rentabilidad, la utilización de recursos humanos y la forma como todas las funciones deben ser administradas.

### Temario y Metodología

1. Dirección estratégica para la generación de valor
  - 1.1 Planos de intervención ejecutiva
  - 1.2 La función de dirección
  - 1.3 La Dirección Estratégica
  - 1.4 Inecuación de valor y estrategias genéricas
  - 1.5 Rentabilidad y riesgo
  - 1.6 Atractivo financiero y competitividad del negocio
  - 1.7 Elementos de Planeamiento Estratégico
  - 1.8 La actitud prospectiva; escenarios y empresa
2. Visión comercial de la empresa
  - 2.1 Estrategia Comercial

- 2.1.1 Estrategia de la empresa y estrategia comercial
- 2.1.2 Estrategias de expansión o crecimiento
- 2.1.3 Estrategias frente a la competencia
- 2.1.4 Visión de Marketing
- 2.1.5 Visión de Ventas
- 2.1.6 Evaluación, organización, implementación y control de los resultados comerciales
- 2.2 Marketing
  - 2.2.1 El mercado
  - 2.2.2 La investigación de mercado
  - 2.2.3 Estructura de la demanda
  - 2.2.4 Los clientes y la compra
  - 2.2.5 Política de Producto
  - 2.2.6 Política de Precio
  - 2.2.7 Política de Distribución
  - 2.2.8 Política de Comunicación
- 2.3 Ventas
  - 2.3.1 La venta y el marketing
  - 2.3.2 Venta de commodities
  - 2.3.3 Venta consultiva
  - 2.3.4 Cobertura y fuerza de ventas
  - 2.3.5 Supervisión e incentivos
  - 2.3.6 Argumentación y soportes
- 2.4 Gestión y uso de la información
  - 2.4.1 Información de gestión e información de operación
  - 2.4.2 Información financiero-contable. Información comercial
  - 2.4.3 Estrategia de IT según las necesidades del negocio
  - 2.4.4 Bases de datos e informes de gestión
  - 2.4.5 Fijación de objetivos y metas
  - 2.4.6 Control de resultados
  - 2.4.7 Tablero de control equilibrado (*Balanced Scorecard*).
- 3. Análisis e implementación de decisiones
  - 3.1 Formulación de problemas simples
  - 3.2 Interacciones entre variables
  - 3.3 Formulación de problemas complejos
  - 3.4 Métodos cuantitativos básicos
  - 3.5 Criterios de decisión
  - 3.6 Evaluación de alternativas
  - 3.7 Planificación de la implementación: secuencia y calendario de tareas, camino crítico, presupuestación de recursos, análisis de factibilidad. Integración de los distintos niveles de intervención ejecutiva
  - 3.8 Revisión de avance.
- 4. Competencias gerenciales y capital humano
  - 4.1 Estilos gerenciales
  - 4.2 Comunicación
  - 4.3 Gestión del tiempo
  - 4.3 Creatividad
  - 4.4 Liderazgo personal
  - 4.5 Gestión del trabajo en equipos; efectividad. Motivación y compensación
  - 4.6 Responsabilidad
  - 4.7 Conflicto y caos
  - 4.8 Negociación en la Empresa
  - 4.9 Cambio, Knowledge Management.
- 5. Diseño y gestión de operaciones
  - 5.1 Proceso de consenso sobre la visión
  - 5.2 Establecimiento de la misión
  - 5.3 Desarrollo de la estrategia general y las estrategias funcionales dentro de la 5.4 organización
  - 5.4 Definición de objetivos estratégicos
  - 5.5 Definición de indicadores y metas
  - 5.6 Comunicación a la organización
  - 5.7 El liderazgo del Directorio y la alta gerencia
  - 5.8 Valores de la empresa; ideales y reales
  - 5.9 Diseño de producto
  - 5.10 Estrategia tecnológica y diseño de procesos
  - 5.11 Análisis cuantitativo de eficiencia
  - 5.12 Reformulación y cambio de la operación
- 6. Finanzas corporativas y entorno económico
  - 6.1 Sistema financiero
  - 6.2 Pronósticos
  - 6.3 Presupuestos
  - 6.4 Costo del capital; estructura de capital de la empresa
  - 6.5 Evaluación y medición de desempeño
  - 6.6 Mejora de rentabilidad; valuación de empresas
  - 6.7 Análisis e interpretación estratégica de estados contables

- 6.8 Estrategia financiera
  - 6.9 Escenarios macroeconómicos, sociales y políticos
  - 6.10 El profesional y su rol en las decisiones estratégicas y en la planificación
  - 6.11 Interpretación de variables macroeconómicas relevantes por sector.
- 7 Estructura organizativa y gobierno corporativo
- 7.1 De la administración de empresas al gobierno corporativo
    - 7.1.1 La gestión (management) como actividad común a los distintos ámbitos: el público, el privado y el tercer sector (ONGs).
    - 7.1.2 La lógica y los problemas de las relaciones interpersonales de tipo jerárquico.
    - 7.1.3 La ética y el derecho frente a las relaciones jerárquicas.
    - 7.1.4 Liderazgo y motivación. Negociación y solución de conflictos.
    - 7.1.5 Los costos y beneficios del consenso
  - 7.2 Diseño de la Estructura Interna de la Organización Empresaria
    - 7.2.1 Los elementos para el diseño institucional.
    - 7.2.2 Teorías de la agencia; Principal y agente.
    - 7.2.3 La empresa como patrimonio residual de los accionistas.
    - 7.2.4 Relaciones entre directorio y management en la empresa actual.
    - 7.2.5 Incentivos del management: alineación y escala.
    - 7.2.6 Economías de los costos de transacción; integración y outsourcing.
    - 7.2.7 Teorías de la empresa
  - 7.3 Empresa y Sociedad
    - 7.3.1 Gestión de intereses privados y públicos; diferencias y similitudes.
    - 7.3.2 Empresa y Estado.
    - 7.3.3 Ética en los negocios
8. Introducción al control de calidad
- 8.1 Definición.
  - 8.2 Normas iso 9000.
  - 8.3 Componentes de la calidad de un producto.
  - 8.4 Elementos de estadística, probabilidad, acontecimientos necesarios y contingentes
  - 8.5 Ley binomial y Ley de poisson
  - 8.6 Distribución de frecuencias y probabilidades
  - 8.7 Curva de gauss, precisión y exactitud.
  - 8.8 Control de calidad estadístico
  - 8.9 Características de calidad
  - 8.10 Atributos y variables
  - 8.11 Tolerancia y muestreo estadístico.
  - 8.12 Clasificación de defectos

Las clases se impartirán vía Internet utilizando una plataforma BlackBoard. (Este programa es muy poderoso y tiene muchas opciones y habilidades buenas para la enseñanza aunque carece totalmente de multimedios), complementado con los Messenger (yahoo, msn, gaim) para poder utilizar conversación en tiempo real en texto y voz, también con skype para conferencias o según se necesite. En dichas sesiones se incluirán algunas puramente expositivas, intercalando sesiones de problemas al final de cada bloque temático. As clases de problemas deben ayudar sobre todo a afianzar los nuevos conceptos que se desarrollen a lo largo del curso.

### Cronograma

Tema semanas	Duración en
Dirección estratégica para la generación de valor	1
Visión comercial de la empresa: Estrategia Comercial	1
Visión comercial de la empresa: Marketing	1
Visión comercial de la empresa: Ventas	1
Visión comercial de la empresa: Gestión y uso de la información	1
Análisis e implementación de decisiones	2
Competencias gerenciales y capital humano	1
Diseño y gestión de operaciones	1
Finanzas corporativas y entorno económico	1
Estructura organizativa y gobierno corporativo	1
Introducción al control de calidad	1

## Bibliografía de referencia

- Antonorsi, M. Guía práctica de la empresa competitiva. Editorial Arango. Caracas. 1995.
- Carlzon Jan. El momento de la verdad. Ediciones Díaz de Santos, S. A. Madrid 1991.
- David, F. Conceptos de administración estratégica. 5ª. edición. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. 1997
- Edvinsson, L. y Malone, M. El capital intelectual. Grupo Editorial Norma.
- Hessen J. Teoría del Conocimiento. Espasa Calpe, S. A. Madrid 1970.
- Kast y Rosenzweig. 1988. Administración en las organizaciones. McGraw-Hill. México. 1998.
- Kiernan, M. Los once mandamientos de la gerencia del siglo XXI. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. México. 1996.
- Montserrat, O. y Planellas, M. Plan de empresas. Editorial Alfaomega. España. 1997.
- Morris Tom. Si Aristóteles Dirigiera General Motors. Editorial Planeta, S. A. Barcelona 2005.
- Pizzolante Negrón Italo. El poder de la comunicación estratégica. Editorial Pontificia Universidad Javeriana. Bogota 2004.
- Puig Alonso. Madera de líder. Ediciones Urano, S. A. Barcelona 2004.
- Robbins Stephen. Comportamiento Organizacional. Prentice Hall Hispanoamericana. México 1999.
- Rosales, R. Estrategias gerenciales para la pequeña y mediana empresa. Ediciones IESA. Caracas. 1997.
- Sádaba Javier. La filosofía contada con sencillez. MAEVA Ediciones. Madrid 2002.
- Strathern Paul. The essential Plato. Virgin Books Ltd. London 2002.
- Soldevilla, E. Organización empresarial. Barcelona, España. 1987.

## Evaluación

El curso se irá evaluando mediante tareas teórico-prácticas y pruebas cortas en línea, que se desarrollarán a lo largo del curso. Al finalizar el mismo, el estudiante deberá presentar un trabajo final y rendirá una prueba final en línea. Específicamente se tendrá la siguiente distribución:

Tareas	20 %
Trabajo final	30 %
Pruebas cortas	20 %
Prueba final	30 %