



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

**PROGRAMA DEL CURSO: Administración de
Recursos Humanos II**



1. DATOS GENERALES

Código	ETE 420
NOMBRE DEL CURSO	ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS II
GRUPO:	COLEGIADO
CREDITOS	03
NATURALEZA	[TEORICO - PRACTICO]
NIVEL DE CARRERA	[VI CICLO]
PERIODO:	II CICLO 2018
HORAS PRESENCIALES POR SEMANA:	03
HORAS DE ESTUDIO INDEPENDIENTE:	05
HORAS DE PRACTICA POR SEMANA	05
HORARIO DE CLASES	LUNES. 15.50 HRS A 18.20 HRS.
ATENCION DE ESTUDIANTES	Lunes 14.30 hrs a 15:30 hrs. En e Escuela de Administración
AULA	223
ASISTENCIA	Las clases en la UNA son presenciales. Las ausencias deben ser justificadas mediante documento. (Ver reglamento)
NOMBRE DE LOS PROFESORES (A	MASTER: FLORIBETH SOLIS F. MASTER: JOSE QUIROS B. MASTER: JUAN CARLOS ROJAS V. MASTER: GUSTAVO DIAZ G.

2- DESCRIPCION DEL CURSO

Las organizaciones se desenvuelven en ambientes cambiantes, con estilos de liderazgo disímiles entre sí, y a la vez altamente influidas por las creencias y habilidades de quienes las gobiernan. El entorno en que operan es otro factor determinante en el diseño de eficientes prácticas administrativas.

La utilización eficiente de la tecnología y la ciencia en el ámbito organizacional es clave, haciendo imperativa la consolidación de un equipo humano hábil, capaz de maniobrar efectivamente todos los aspectos relevantes que demandan esfuerzo talento e inteligencia humana para hacer de las organizaciones, ambientes prósperos y de buena calidad de vida. En este particular, los gerentes deben ser conscientes de su respectivo rol como gestores del talento humano en las organizaciones que lideran.

Por tanto se estudiará en el presente curso las principales funciones que el proceso de gestión enmarca, desde una óptica gerencial, de tal manera que se brinde un panorama amplio del influjo estratégico que el área funcional de Recursos Humanos naturalmente ejerce sobre todo el sistema estructural de una organización.

3- OBJETIVO GENERAL

- Desarrollar cada uno de los elementos del proceso de la gestión de talento humano por competencias, tomando en cuenta los subsistemas de recursos humanos, y su vinculación con la organización

4- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir el modo en que las empresas pueden utilizar las prácticas de RRHH para abordar los cambios y tendencias en el trabajo: diversidad, globalización y diseño de jornadas laborales.
- Reconocer la importancia de la Dotación de Talento Humano para la organización, mediante el desarrollo de las competencias.
- Desarrollar laboratorios prácticos aplicados para la validación del aprendizaje.

5- CONTENIDOS Y CRONOGRAMA:

SESION 01 / 23- 07- 2018	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
Bienvenida a los estudiantes Lectura y discusión del Programa del curso. Definición de las reglas para el curso. Conformación de grupos.	Realiza una actividad de presentación con los estudiantes. Se definen los valores que vamos a practicar en el todo el ciclo lectivo. -Se definen los grupos de trabajo. -Se pone en práctica la actividad de aprendizaje: -Método: Metaplan. Los estudiantes indican las expectativas que tienen del curso. Da las instrucciones para la formación de los equipos de trabajo de cada laboratorio. Se sortean los trabajos a realizar en los laboratorios o talleres.	Presentación de los integrantes de la clase. Los estudiantes se comprometen a participar activamente del proceso enseñanza-aprendizaje. Se definen los valores que vamos a practicar en el todo el ciclo lectivo. Se concretan los equipos de trabajo. Ocho equipos de trabajo. Un laboratorio-taller por cada equipo. Laboratorio1-Reclutamiento y selección por competencias en la gestión del talento Humano. (Análisis de casos) Laboratorio 2- Capacitación y desarrollo por competencias en la gestión del talento Humano. (Análisis de casos) Laboratorio 3-Evaluación del desempeño por competencias en la gestión del talento Humano. (Análisis de Casos) Laboratorio 4 Salud laboral y ocupacional por competencias en la gestión del talento Humano.(Análisis de casos) Laboratorio 5- Remuneración. Sueldos y salarios. Composición del salario. Tipos de remuneraciones. Salario único. Laboratorio.6. Auditoria en la gestión del talento humano.(Análisis de casos) Laboratorio 7- Ley de protección al trabajador. Problemática de los sistemas de pensiones en CR. Planes privados de pensiones. Laboratorio 8-Política salarial en Costa Rica. Análisis comparativo con otros países.

SESION 02. 30-07-2018	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
Funciones de la Administración de RRHH. Interacción entre personas y organizaciones. Plataforma de los RRHH. Importancia estratégica.	Exposición magistral sobre el tema. Trabajo en equipos en clase. Presentaciones cortas sobre los temas	Lectura: Chiavenatto: Administración de RRHH. El capital humano de las organizaciones. Parte 1. Las organizaciones. Pp. 1 a 35 Las personas. Pp. 37 a 62 Las personas y las organizaciones. Pp. 65 a 77
SESION 03 06-08-2018	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
La Administración de RRHH como sistema. El ambiente dinámico de la administración de recursos humanos. La Administración de RRHH por competencias.	Exposición en multimedia sobre el tema Trabajo en equipos en clase.	Lectura: Chiavenatto: Administración de RRHH. El capital humano de las organizaciones. Parte 2. Sistema de RRHH. Pp. 79 a 95 Administración de RRHH. Pp. 95 a 109
SESION 04. 13-08-2018	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
Provisión de RRHH. Reclutamiento de personal. Selección de personal. El coaching como herramienta fundamental para los RRHH.	Exposición de ideas sobre los temas en mención. Trabajo en equipos. Presentación del profesor sobre el tema.	Buscan información en periódicos y revistas y otros sobre los procesos de reclutamiento y selección de personal. Lectura: Chiavenatto: Administración de RRHH. El capital humano de las organizaciones. Parte 3. Reclutamiento de personal pp. 111 a 141. Selección de Personal. Pp. 143 a 163
SESION 05. 20-08-2018	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
Primer examen parcial: se evalúan todos los temas anteriores. (individual)	El profesor leerá las instrucciones sobre la prueba y evacua las consultas pertinentes antes de empezar la prueba. Posterior a ello no se atenderán consultas.	Los estudiantes contestaran la prueba con base en las lecturas y lo visto en clase.
SESION 06. 27 - 08-2018	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
Inicia la preparación de los laboratorios evaluativos. Deben traer materiales, y computadora. Cada equipo de trabajo trae material sobre el tema escogido.	Asiste a cada grupo, para evacuar las dudas y las consultas de cada tema. Se observá el aporte de cada estudiante y el trabajo en equipo. Al final de la clase deben entregar un producto sobre el trabajo del mismo. Introducción, objetivos	Deben estar todos los integrantes del equipo presentes Deben aportar y trabajar activamente en el desarrollo del laboratorio. Presentar un producto sobre el trabajo al final de la sesión.

	generales y específicos, desarrollo y breve análisis bibliográfico.	
SESION 07. 03- 09- 2018	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
Laboratorio I: Reclutamiento y Selección por competencias. Consiste en realizar el proceso completo por competencia.	El profesor evalúa, según su rúbrica de evaluación. Está presente en todo el proceso.	Deben estar todos presentes El equipo aporta y trabaja activamente en el desarrollo del laboratorio Leer: Chiavenatto Idalberto. Administración de RRHH. Parte 3. Subsistema de provisión de RRHH. Pp.111 a 164. Leer: Chiavenatto Idalberto. Gestión del Talento Humano. Parte 2. Incorporar a las personas. Pp. 101 a 171
SESION 08 10- 09- 2018	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
Laboratorio II: Capacitación. Se prepara todo el plan de capacitación. Desde la detección de necesidades de capacitación. Preparación de un caso.	El profesor evalúa, según su rúbrica de evaluación. Está presente en todo el proceso.	Deben estar todos presentes El equipo aporta y trabaja activamente en el desarrollo del laboratorio. Leer Chiavenatto Idalberto. Administración de RRHH. Parte VI. Capacitación y desarrollo de personal. Pp. 329 a 355. Chiavenatto Idalberto. Gestión del talento humano. Parte V. Capacitación. Pp. 365 a 397
SESION 09. 17- 09- 2018	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
Laboratorio III: Evaluación del desempeño. Construcción y aplicación de herramientas, propósitos fines principios. Análisis de un caso.	El profesor evalúa, según su rúbrica de evaluación. Está presente en todo el proceso.	Deben estar todos presentes Deben aportar y trabajar activamente en el desarrollo del laboratorio. Leer: Chiavenatto Idalberto. Administración de RRHH. Evaluación del desempeño. Pp. 205 a 234. Chiavenatto Idalberto. Gestión del Talento Humano. Ca pp. 243 a 277

SESION 10. 24- 09- 2018	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
Laboratorio IV : Salud laboral y ocupacional por competencias en la gestión del talento humano. (Análisis de casos)	El profesor evalúa, según su rúbrica de evaluación. Está presente en todo el proceso.	Deben estar todos presentes Deben aportar y trabajar activamente en el desarrollo del laboratorio. Leer: Chiavenatto Idalberto. Administración de RRHH. Relaciones con las personas. Pp.283 a 302 Chiavenatto Idalberto. Gestión del Talento Humano. Pp. 443 a 473
SESION 11. 01- 10- 2018	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
Laboratorio V: Remuneración. Gestión de sueldos y salarios. Composición del salario. Tipos de remuneraciones. Salario único.	El profesor evalúa, según su rúbrica de evaluación. Está presente en todo el proceso.	Deben estar todos presentes Deben aportar y trabajar activamente en el desarrollo del laboratorio. Generar valor agregado sobre el tema en mención para los demás compañeros. El equipo investigador buscara información en las diferentes organizaciones. Leer: Chiavenatto Idalberto Administración de RRHH. El capital humano de las organizaciones. Remuneración Pp.235 a 268
SESION 12. 08 -10- 2018	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
Laboratorio VI: Auditoria de la Gestion del Talento Humano.	El profesor evalúa, según su rúbrica de evaluación. Está presente en todo el proceso.	Deben estar todos presentes Deben aportar y trabajar activamente en el desarrollo del laboratorio. Los estudiantes en equipo deberán investigar una empresa. Leer: Chiavenatto Idalberto. Etica y Responsabilidad Social. Pp. 397 a 411
SESION 13. 15- 10- 2018	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
Laboratorio VII: Ley de protección al trabajador. FCL, ROP. Problemática de los sistemas de pensiones. Planes privados de pensiones.	El profesor evalúa, según su rúbrica de evaluación. Está presente en todo el proceso.	El equipo investigara una empresa sobre el tema. Generará valor agregado al resto de la clase con sus aportes. Leer: Chiavenatto Idalberto. Administración de RRHH. El capital humano de las organizaciones. Planes de prestaciones sociales. Pp. 271 a 281 Chiavenatto Idalberto. Gestión del talento Humano. Capítulo 16. Base de datos y sistemas de información de RRHH. Pp. 503 a 532
SESION 14 22- 10- 2018	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE

Laboratorio VIII: Política salarial .En el sector público y privado. Qué factores utilizan las empresas para determinar sus aumentos. Análisis de un caso.	El profesor evalúa según su rúbrica de evaluación. Está presente en todo el proceso.	Los estudiantes están presentes en equipos. El equipo genera valor agregado con la información investigada y procesada. Leer: Chiavenatto Idalberto. Administración de RRHH. El capital humano de las organizaciones. Remuneración, administración de sueldos y salarios. Pp. 235 a 268 Chiavenatto Idalberto. Gestión del Talento Humano. Capítulo 9. Remuneración. Pp. 281 a 315.
SESION 15. 29- 10- 2018	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
Mesa redonda. El objetivo es integrar los conocimientos adquiridos durante el curso.	Se realizan una serie de preguntas y se responden en forma oral para validar el aprendizaje. El profesor dirige el debate y da el uso de la palabra.	El estudiante responde, utilizando el material o cualquier apoyo que requiera. Participa activamente.
SESION 16. 05-11 - 2018	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
Examen parcial II. Abarca todo el material visto en los laboratorios. Talleres.	Entra todo el material visto y analizado en los distintos laboratorios	Deberán estudiar en equipo, todos los temas a fin de que cada uno de los participantes domine efectivamente el material, para tener capacidad y soltura a la hora de contestar.
SESION 17. 12-11-2018	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
Entrega de promedios.	Se entregan los resultados	Todos los estudiantes deben venir a recibir los resultados y retirar los trabajos, exámenes y tareas, sin excepción. Es decir se entregan de manera presencial según lo indica el Reglamento de enseñanza y Aprendizaje de la UNA.

6. METODOLOGIA

La dinámica del curso es participativa, creativa, constructiva, el estudiante debe venir preparado con su material y lecturas asignadas. Presentarán los laboratorios en donde se debe elaborar el material expositivo con gran desarrollo de creatividad, compromiso y excelencia. Los docentes realizarán la realimentación en cada tema.

Se establecerán rúbricas de evaluación para medir las competencias de conocimiento, aplicación y análisis, serán a criterio del profesor.

Laboratorios evaluativos: consiste en que los equipos desarrollan un proceso de recursos humanos, los temas son:

Laboratorio 1- Reclutamiento y selección por competencias en la gestión del talento Humano. (Análisis de casos)

Laboratorio 2- Capacitación y desarrollo por competencias en la gestión del talento Humano. (Análisis de casos)

Laboratorio 3- Evaluación del desempeño por competencias en la gestión del talento Humano. (Análisis de casos)

Laboratorio 4- Salud laboral y ocupacional por competencias en la gestión del talento Humano. (Análisis de casos)

Laboratorio 5- Remuneración. Gestión de sueldos y salarios. Análisis de Casos.

Laboratorio 6- Auditoria en la gestión del talento humano. (Analizar un caso empresarial).

Laboratorio 7- Ley de protección al trabajador. FCL, ROP. Problemática de los sistemas de pensiones. Planes privados de pensiones.

Laboratorio 8- Política salarial en Costa Rica. Comparativa con otros países.

Todos los temas estarán enfocados hacia las competencias laborales, y el desarrollo dinámico y cambiante de la Administración de los RRHH en la actualidad.

La prueba oral: Los equipos deben defender preguntas que hará el profesor, con base en una batería de las mismas, tomada del material desarrollado en los distintos laboratorios. Todo el equipo debe estar preparado para contestar en forma precisa, clara y con conocimiento pleno del tema.
Para cada proceso se desarrolla una rúbrica de evaluación.

7. EVALUACION

Examen parcial 1	30% (individual)
Laboratorios Evaluativo individual	30% (En equipos) Se evaluará también el trabajo
Examen parcial II	30% (Individual)
Trabajo en clase	10% Trabajo en clase debe reflejar una participación del estudiante. Haremos diversas actividades y tareas con los que estén presentes. Las tareas serán en el aula y con los equipos y participantes presentes.
TOTAL	100%

8- BIBLIOGRAFIA BASICA.

Chiavenato Idalberto. (2017) Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. México. Mc Graw Hill.

Chiavenato, Idalberto (2009) *Gestión del talento Humano*, (3era Ed.). México: Mc Graw Hill.

Alles Martha. *Las 50 herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer*. Editorial Granica. Buenos Aires. Argentina. 2012.

9- BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA.

William B Werther, Keith Davis, (2008) *Administración de Recursos Humanos "El capital Humano en las empresas"* (6ta Ed.), México, MC Graw Hill,

Mondy, R. Wayne y Noe, Robert M. (2005) *Administración de Recursos Humanos* (9a ed.) México: Pearson.