



**PROGRAMA DEL CURSO: Administración de Recursos Humanos II
II ciclo del 2020**

1. DATOS GENERALES	
Código	ETE 420 NRC-5110
NOMBRE DEL CURSO	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS II
GRUPO:	G-02
CRÉDITOS	03
NATURALEZA	[TEORICO - PRACTICO]
NIVEL DE CARRERA	[VI CLICO 2020] 3-AÑO
PERIODO:	II CICLO 2020
HORAS PRESENCIALES POR SEMANA:	03
HORAS DE ESTUDIO INDEPENDIENTE:	04
HORAS DE PRÁCTICA POR SEMANA	03
HORARIO DE CLASES	LUNES 6.30 PM A 9:30PM
ATENCIÓN DE ESTUDIANTES	CITA PREVIA lunes 5pm a 6:00 pm VIRTUAL
AULA	AULA VIRTUAL
ASISTENCIA (dos ausencias pierden curso). OBLIGATORIAS	Las clases en la UNA son VIRTUALES Las ausencias deben ser justificadas mediante documento. (Ver reglamento)
COMUNICACIÓN OFICIAL	Correo por el aula virtual
NOMBRE DE LOS PROFESORES (A	MASTER: JOSEM. QUIROSB.TEL.8872-5268

HEREDIA, COSTA RICA

2- DESCRIPCION DEL CURSO

Las organizaciones participan 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 03- 08- 2020	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p>Bienvenida a los estudiantes</p> <p>Lectura y discusión del Programa del curso.</p> <p>Definición de las reglas para el curso.</p> <p>Conformación de Equipos.</p> <p>El trabajo se requiere en WORD: Tipo artículo en 20pag.</p> <p>Para las tareas es necesario: 1-portada(Integrante–tema–fecha), 2-introducción, 3-desarrollo(teoría), 4-exponer un caso de la vida real de una empresa(describirlo), 5-conclusión, 6-comentario, 7-Glosario, 8-bibliografía. Entregar por aula virtual en fecha indicada. Investigar por lo menos en 10 libros. La entrega tardía será el 50% menos de la nota.</p>	<p>Realiza una actividad de presentación con los estudiantes. Se definen los valores que vamos a practicar en el todo el ciclo lectivo.</p> <p>-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.</p> <p>Da las instrucciones para la formación de los equipos de trabajo de cada laboratorio. Cada equipo debe traer material y una computadora por semana para trabajar en el aula.</p> <p>Se sortean los trabajos a realizar en los laboratorios o talleres.</p>	<p>Presentación de los integrantes de la clase.</p> <p>Los estudiantes se comprometen a participar activamente del proceso enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Se definen los valores que vamos a practicar en el todo el ciclo lectivo.</p> <p>Se concretan los equipos de trabajo Ocho equipos de trabajo. Un laboratorio-taller por cada equipo.</p> <p>Laboratorio1-Reclutamiento y selección por competencias en la gestión del talento Humano. (Análisis de casos)</p> <p>Laboratorio 2- Capacitación y desarrollo por competencias en la gestión del talento Humano. (Análisis de casos)</p> <p>Laboratorio 3-Evaluación del desempeño por competencias en la gestión del talento Humano. (Análisis de Casos)</p> <p>Laboratorio 4 Salud laboral y ocupacional por competencias en la gestión del talento humano. (Análisis de casos)</p> <p>Laboratorio 5- Remuneración. Sueldos y salarios. Composición del salario. Tipos de remuneraciones. Salario único.</p> <p>Laboratorio.6. El Coaching en los RRHH. (Análisis de casos)</p> <p>Laboratorio 7- Ley de protección al trabajador. Problemática de los sistemas de pensiones en CR. Planes privados de pensiones.</p> <p>Laboratorio 8-Política salarial en Costa Rica. Ley de Reforma al empleo público Análisis casos.</p>

SESION 02. 10-08-2020		
EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE	
Funciones de la Administración de RRHH. Interacción entre personas y organizaciones. Plataforma de los RRHH. Importancia estratégica.	Exposición sobre el tema. Trabajo en equipos en clase. Presentaciones cortas sobre los temas	Lectura: Chiavenato: 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 17-08-2020		
EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE	
La Administración de RRHH como sistema. El ambiente dinámico de la administración de recursos humano. La Administración de RRHH por competencias.	Exposición en multimedia sobre el tema, el futuro del talento humano Trabajo en equipos en clase.	Lectura: Chiavenato: 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. 24-08-2020		
EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE	
Laboratorio en la Biblioteca Joaquín García Monge	Exposición magistral y taller sobre los temas a exponer en los laboratorios	Buscan información en periódicos y revistas y libros sobre los temas que les toca exponer en el laboratorio en las bases de datos digital.
SESION 05. 31-08-2020		
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. El coaching como herramienta fundamental para los RRHH.	Asiste a cada grupo, para evacuar las dudas y las consultas de cada tema. Se observa 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 generales y específicos, desarrollo y breve análisis bibliográfico.	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.
SESION 06. 07-09-2020		
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. Lectura: Chiavenato: 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 07. 14-09-2020	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p>Presentación con los 8 pasos. Tema de pareja o trío. Pareja 1-2-3-4 15 minutos para cada pareja.</p>	<p>El profesor evalúa, según su rúbrica de evaluación. Está presente en todo el proceso.</p>	<p>Deben estar todos presentes El equipo aporta y trabaja activamente en el desarrollo del tema. Leer: Chiavenato Idalberto. Administración de RRHH. Parte 3. Subsistema de provisión de RRHH. Pp.111 a 164. Leer: Chiavenato Idalberto. Gestión del Talento Humano. Parte 2. Incorporar a las personas. Pp. 101 a 171</p>
SESION 08 21-09- 2020	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p>Presentación con los 8 pasos. Tema de pareja o trío. Pareja 5-6-7-8 15 minutos para cada pareja.</p>	<p>El profesor evalúa, según su rúbrica de evaluación. Está presente en todo el proceso.</p>	<p>Deben estar todos presentes El equipo aporta y trabaja activamente en el desarrollo del tema. Leer Chiavenato Idalberto. Administración de RRHH. Parte VI. Capacitación y desarrollo de personal. Pp. 329 a 355. Chiavenato Idalberto. Gestión del talento humano. Parte V. Capacitación. Pp. 365 a 397</p>
SESION 09. 28-09-2020	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p>Presentación con los 8 pasos. Tema de pareja o trío. Pareja 9-10-11-12 15 minutos para cada pareja.</p>	<p>El profesor evalúa, según su rúbrica de evaluación. Está presente en todo el proceso.</p>	<p>Deben estar todos presentes Deben aportar y trabajar activamente en el desarrollo del tema. Leer: Chiavenato Idalberto. Administración de RRHH. Evaluación del desempeño. Pp. 205 a 234. Chiavenato Idalberto. Gestión del Talento Humano. Ca pp. 243 a 277</p>
SESION 10. 05-10-2020	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p>Presentación con los 8 pasos. Tema de pareja o trío. Pareja 13-14-15-16-17 15 minutos para cada pareja.</p>	<p>El profesor evalúa, según su rúbrica de evaluación. Está presente en todo el proceso.</p>	<p>Deben estar todos presentes Deben aportar y trabajar activamente en el desarrollo del tema. Leer: Chiavenato Idalberto. Administración de RRHH. Relaciones con las personas. Pp.283 a 302 Chiavenato Idalberto. Gestión del Talento Humano. Pp. 443 a 473</p>
SESION 11. 12-10-2020	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p>Laboratorio I: Reclutamiento y Selección por competencias. Consiste en realizar el proceso completo por competencia. Análisis de un caso.</p>	<p>El profesor evalúa, según su rúbrica de evaluación. Está presente en todo el proceso.</p>	<p>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.</p>

<p>II: Capacitación. Se prepara todo el plan de capacitación. Desde la detección de necesidades de capacitación. Análisis de un caso.</p>		<p>Leer: Chiavenato Idalberto Administración de RRHH. El capital humano de las organizaciones. Remuneración Pp.235 a 268</p>
SESION 12- 19-10-2020 EL PROFESOR (A) EL / LA ESTUDIANTE		
<p style="text-align: center;">Laboratorio</p> <p>III: Evaluación del desempeño. Construcción y aplicación de herramientas, propósitos fines principios. Análisis de un caso.</p> <p>IV: Salud laboral y ocupacional por competencias en la gestión del talento humano. Análisis de casos</p>	<p>El profesor evalúa, según su rúbrica de evaluación. Está presente en todo el proceso.</p>	<p>Deben estar todos presentes Deben aportar y trabajar activamente en el desarrollo del laboratorio. Los estudiantes en equipo deberán investigar una empresa. Leer: Chiavenato Idalberto. Ética y Responsabilidad Social. Pp. 397 a 411</p>
SESION 13. 26-10-2020 EL PROFESOR (A) EL / LA ESTUDIANTE		
<p>Laboratorio</p> <p>V: Remuneración. Gestión de sueldos y salarios. Composición del salario. Tipos de remuneraciones. Salario único. Análisis de un caso.</p> <p>VI: El Coaching en los RRHH. (Análisis de casos)</p>	<p>El profesor evalúa, según su rúbrica de evaluación. Está presente en todo el proceso.</p>	<p>El equipo investigara una empresa sobre el tema. Generará valor agregado al resto de la clase con sus aportes. Leer: Chiavenato Idalberto. Administración de RRHH. El capital humano de las organizaciones. Planes de prestaciones sociales. Pp. 271 a 281 Chiavenato Idalberto. Gestión del talento Humano. Capítulo 16. Base de datos y sistemas de información de RRHH. Pp. 503 a 532</p>
SESION 14 01-11-2020 EL PROFESOR (A) EL / LA ESTUDIANTE		
<p style="text-align: center;">Laboratorio</p> <p>VII: Ley de protección al trabajador. FCL, ROP. Problemática de los sistemas de pensiones. Planes privados de pensiones. Análisis de un caso.</p> <p>VIII: Política salarial. En el sector público y</p>	<p>El profesor evalúa según su rúbrica de evaluación. Está presente en todo el proceso.</p>	<p>Los estudiantes están presentes en equipos. El equipo genera valor agregado con la información investigada y procesada. Leer: Chiavenato Idalberto. Administración de RRHH. El capital humano de las organizaciones. Remuneración, administración de sueldos y salarios. Pp. 235 a 268 Chiavenato Idalberto. Gestión del Talento Humano. Capítulo 9. Remuneración. Pp. 281 a 315.</p>

privado. Ley de Reforma al empleo público. Análisis de un caso.		
SESION 15. 09-11-2020		
EL PROFESOR (A)		EL / LA ESTUDIANTE
Mesa redonda. El objetivo es integrar los conocimientos adquiridos durante el curso. Aula virtual	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. 16-11-2020		
EL PROFESOR (A)		EL / LA ESTUDIANTE
Examen final II. Abarca todo el material visto en clases y los laboratorios. Talleres. Aula virtual	Entra todo el material visto en clases y analizado en los distintos laboratorios	Deberán estudiar todo el material, 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. 23-11-2020		
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 sobre la vida real laboral 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- Estrategias utilizadas por las empresas para la retención de talento (Análisis de casos).

Laboratorio 6- El Coaching en los RRHH. Utilización por algunas empresas. (Análisis de casos).

Laboratorio 7- Ley de protección al trabajador. Problemática de los sistemas de pensiones en CR. (Sistema Invalidez, vejez y muerte, otros sistemas Junta de Pensiones del Magisterio Nacional, Jupema, planes privados. Ley de protección al trabajador. FCL, ROP. Problemática de los sistemas de pensiones. (Análisis de casos.)

Laboratorio 8- Remuneración. Gestión de sueldos y salarios. Política salarial en Costa Rica. Ley de Reforma al empleo público. (Análisis de casos)

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. EVALUACIÓN

Quices 5%, tareas 5% y Asistencia 20%	30% (individual)
Examen parcial	15% (En equipos) Se evaluará también el trabajo escrito
Laboratorios Evaluativo individual	25% (En equipos) Se evaluará también el trabajo escrito
Examen final	15% (Individual)
Trabajo en clase	15% Trabajo en clase debe reflejar una participación del estudiante. Haremos diversas actividades 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. (2011) 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.

- Alles Martha. Las 50 herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer. Editorial Granica. Buenos Aires. Argentina. 2012.
- Barboza, Rojas y Solís. (2011) Unidad Didáctica Administración de Recursos Humanos II, Guía de Apoyo a la docencia.
- Dessler, Gary. & Varela, Ricardo. (2004) Administración de Recursos Humanos, Un enfoque latinoamericano (2ª ed.) México: Pearson.
- 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.
- Drucker; Peter: La Gerencia en la sociedad futura. Grupo Editorial Norma. Bogotá. Colombia. 2002. Bibliografía complementaria.
- Ferrell, O.C., eat, (2010), Introducción a los negocios, en un mundo cambiante, 7ª, ed, Mc-Graw-Hill, México.
- Franklin Finconwsky, Enrique Benjamín, (2009), Organización de Empresas, 3ª ed., Mc-Graw-Hill, México. Goleman Daniel. "Que hace a un líder" Harvard Business Review. 2004
- Griffin, Ricky W. (2011), Administración, 10ª ed, cengage Learning Editores, S.A., México.
- Harrison, Jeffrey S. y St John, Caron H.: Fundamentos de la dirección estratégica. Thomson. Madrid.: España. 2002.
- Hernández, Jorge, eat, (2011), Desarrollo organizacional, enfoque latinoamericano, 1ª ed., Pearson, México.
- Koontz, Harold y Weihrich, Heinz, (2004), Administración, una perspectiva global, 12ª ed, Mc-Graw-Hill, México.
- Mondy, R. Wayne y Noe, Robert M. (2005) Administración de Recursos Humanos (9a ed.) México: Pearson.
- Robbins, Stephen P., y Coulter, Mary, (2010), Administración, 10a, ed, Pearson, México.
- 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.



Máster José Manuel Quirós Bolaños

NOTA IMPORTANTE: APLICACIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL SOBRE PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL:

En atención a instrucciones de la Vicerrectoría de Docencia y en apego a lo que establece el artículo 46 del Estatuto Orgánico, sobre la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual que dice:

“En esta Universidad nos comprometemos a prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, entendido como toda conducta o comportamiento físico, verbal, no verbal escrito, expreso o implícito, de connotación sexual, no deseado o molesto para quien o quienes lo reciben, reiterado o aislado. Si usted está siendo víctima de hostigamiento diríjase a la Fiscalía de Hostigamiento Sexual de la UNA o llame al teléfono 2277-3961”

Referente al plagio o copia, según el Reglamento General sobre los procesos de Enseñanza y Aprendizaje de la UNA, que a la letra dice: “Artículo 24: Plagio. Se considera la reproducción parcial o total de documentos ajenos presentándolos como propios. En el caso que se compruebe el plagio por parte del estudiante, perderá el curso. Si reincide será suspendido de la carrera por un ciclo lectivo, y si la situación se repite una vez más, será expulsado de la Universidad.”.

“Artículo 25: Copia. Se considera copia todo documento o medio no autorizado utilizado de manera subrepticia por el estudiante durante una prueba evaluativo. De comprobarse la copia en la realización de una evaluación, esta será calificada con nota cero y el estudiante perderá el porcentaje correspondiente a esa evaluación, independientemente de la eventual sanción disciplinaria establecida en la normativa institucional.”.

“Artículo No. 11 Asistencia a lecciones. La asistencia es obligatoria a todas las lecciones programadas; fechas de examen, laboratorios y quices. No es válido justificar ausencias por temas de trabajo. Las justificaciones deben acompañarse de parte médico, incapacidad o situación que justifique la fuerza mayor o caso fortuito.”

“Artículo No. 26. Ausencias del estudiante. No se podrán tener más de dos ausencias en el curso y en todos los casos, las ausencias deberán justificarse por escrito y acompañadas del documento que justifique la ausencia, en el plazo establecido por el Reglamento de Enseñanza y Aprendizaje de la UNA (5 días hábiles)”.