**PROGRAMA DE CURSO**

**UNIVERSIDAD NACIONAL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**ESCUELA DE ADMINISTRACION**

**LICENCIATURA EN ADMINISTRACION CÓDIGO 050429**

|  |  |
| --- | --- |
| **NOMBRE DEL CURSO:** | GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  |
| **TIPO DE CURSO:** | OBLIGATORIO |
| **CÓDIGO DE CURSO:** | 40993 ETE 520 01 |
| **NIVEL Y GRADO ACADÉMICO:** | LICENCIATURA  |
| **PERIODO LECTIVO:** | I CICLO 2020 |
| **MODALIDAD:**  | PRESENCIAL  |
| **NATURALEZA:** | TEORICO-PRACTICO |
| **CRÉDITOS:**  | 3 |
| **HORAS TOTALES SEMANALES:**  | 10  |
| **HORAS DEL CURSO:**  | 3 |
| **HORAS DOCENTE:**  | 10 |
| **HORARIO DE ATENCIÓN ESTUDIANTE:** | 1Lunes de 5:30 a 6:30 |
| **REQUISITOS:**  | BACHILLERATO |
| **CORREQUISITOS:**  | NO HAY |
| **PERSONA DOCENTE:** | MBA ROY CAMPOS QUESADA  |

***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.***

**I. DESCRIPCIÓN**

Actualmente el talento humano se constituye en una de las principales ventajas competitivas de las organizaciones, siendo que la correcta Gerencia de estos Recursos Humanos se reconoce como la clave del éxito organizacional. La Gerencia de Recursos Humanos debe afrontar muchos retos, entre ellos el cambio organizativo con una visión global, para poder dar respuesta a las necesidades y retos del mercado.

El Gerente de Recursos Humanos debe ser capaz de liderar un departamento interconectado con todas las actividades de negocio de la empresa, diseñando estrategias y políticas de gestión eficaces. El Gerente debe conseguir que las personas estén alineadas con la visión estratégica de la empresa y, a su vez, que la organización logre adaptarse, de manera continua, a los cambios humanos del entorno, siendo sus principales herramientas una comunicación eficaz y el coaching.

El Gerente de Recursos Humanos debe estar preparado para detectar el talento dentro de la propia organización, seleccionar nuevos activos que se incorporen a la empresa y, sobre todo, aplicar las mejores políticas de retención del talento. En otras ocasiones, tendrá que adoptar el rol de consultor interno dentro de la organización, clave en el desarrollo de las personas, de su entorno, que tomarán decisiones operativas. El Gerente de Recursos Humanos no está sólo, además de saber usar las distintas herramientas de gestión, deberá contratar y evaluar a consultores especialistas en algún aspecto de los Recursos Humanos, para lo cual necesitará conocer muchos detalles de su negocio.

**II. OBJETIVOS, PROPÓSITOS, PREGUNTAS GENERADORAS O RESULTADOS DE APRENDIZAJE**

**OBJETIVO GENERAL**

Proporcionar, a los estudiantes, todos aquellos conocimientos y habilidades, a la vez que desarrollar aquellas competencias, que le permitan responsabilizarse de un Departamento de Dirección de Personas, de cualquier, organización empresa o grupo de Empresas.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

**1.** Comprender el rol que le corresponde al Gerente de Recursos Humanos en la prácticas y procesos generales de las organizaciones.

**2.** Conocer, comprender y analizar la visión estratégica de los Recursos Humanos desde la perspectiva de Gestión de Talento de personas en una organización

**3.** Conocer y analizar las habilidades directivas y las competencias consiguientes para poder liderar los cambios necesarios dentro de la Organización.

**4**. Determinar las nuevas tendencias en la gestión de los Recursos Humanos para poder anticipar nuestra organización en el cambio organizativo.

**III. CONTENIDOS**

1. Gestión del Capital Humano (Desafíos del entorno)
2. Estrategia Organizacional (Cultura – Valores-Estructura)
3. Visión Sistémica de RRHH (interrelación con las otras áreas).
4. Papel del Gerente en los procesos de RRHH.
5. Competencias laborales para un Gerente de RRHH
6. Autoconocimiento y Desarrollo del Liderazgo
7. Ética y Gerencia de RRHH.
8. Rol de la Gerencia de RRHH en la Gestión del Cambio Organizacional
9. La Gerencia de RRH y las normativas nacionales e internacionales.
10. La Responsabilidad Social Corporativa desde la Perspectiva de la Gerencia de RRHH
11. El Coaching como herramienta para el gerente de RRHH.

**IV. Metodología**

Se llevará a cabo exposiciones a cargo del profesor responsable del curso; análisis de casos referentes a prácticas de Desarrollo Organizacional. A los (as) se les asignará actividades de investigación, las cuales se expondrán al grupo; entrega de informes de control de lecturas y evaluaciones parciales y cortas.

Se revisarán artículos de periódicos, revistas y de videos atinentes al campo del Desarrollo Organizacional y sus diferentes modelos. Al principio de cada clase se analizará algún tema de repercusión nacional o internacional de impacto, que fortalezcan el conocimiento, desarrollo personal y profesional de los (as) participantes.

Finalmente, se desarrollará un modelo de Desarrollo Organizacional por parte de los (as) estudiantes, en el cual los (as) proponentes presentarán un informe final que refleje los elementos del curso. Se concertará con los estudiantes la revisión del avance de este trabajo de campo cada cuatro semanas.

**V. Evaluación**

|  |  |
| --- | --- |
| Contenido  | Calificación % |
| Evaluación parcial I | 15 |
| Evaluación parcial II | 15 |
| Evaluación final | 15 |
| Comprobaciones de conocimientos adquiridos | 15 |
| **Trabajo de investigación**-Informe escrito final: 10%-Comprensión y exposición del tema: 15%  | 25 |
| Asistencia y participación | 15 |
| **Total** | **100%** |

**VI. Cronograma**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **SESIÓN** | **FECHA** | **APRENDIZAJES INTEGRALES** | **ACTIVIDADES** | **RECURSOS DIDÁCTICOS REQUERIDOS** |
| 1 | 10/02/20 | 1. Análisis del programa del curso.2. Organización de grupos de trabajo.3. Diagnostico conceptos básicos Gerencia Recursos Humanos  | -Exposición y explicación detallada del programa.-Asignación de exposiciones. | Materiales Auditivos.Proyector de diapositiva.Materiales Impresos. |
| 2 | 17/02/20 | 1. Elementos esenciales del capital humano.2.Gestión del capital humano y sus desafíos del entrono  | -Presentación de video-Exposición del tema  | Materiales Auditivos.Proyector de diapositiva.Materiales Impresos. |
| 3 | 24/02/20 | 1. Estrategia Organizacional (Cultura – Valores-Estructura).
 | -Exposición de los temas. - Caso | Materiales Auditivos.Proyector de diapositiva.Materiales Impresos. |
| 4 | 02/03/20 | 1-Competencias laborales para un Gerente de RRHH2- Importancia de las Habilidades blandas.  | -Presentación de video-Exposición de los temas  | Materiales Auditivos.Proyector de diapositiva.Materiales Impresos. |
| 5 | 09/03/20 | 1. Visión Sistémica de RRHH (interrelación con las otras áreas).2. Visión Estratégica del Talento Humano | -Presentación de video-Exposición de los temas | Materiales Auditivos.Proyector de diapositiva.Materiales Impresos. |
| 6 | 16/03/20 | 1. Papel del Gerente en los procesos de RRHH.2. Reclutamiento y Selección. 3. Retención del talento Humano.4. Desarrollo de Talento Humano | -Presentación de video-Exposición de los temas- Caso | - Materiales Auditivos.Proyector de diapositiva.Materiales Impresos. |
| 7 | 23/03/20 | **Evaluación parcial N°1.**  | -Aplicación de prueba | -Aplicación de prueba |
| 8 | 30/03/20 | 1. Diseño y ajuste de estructura organizacional desde la perspectiva de RRHH. | -Presentación de video-Exposición del tema | Materiales Auditivos.Proyector de diapositiva.Materiales Impresos. |
| 9 | 06/04/19 | FERIADO  | FERIADO  | FERIADO |
| 10 | 13/04/20 | 1. Autoconocimiento y Desarrollo del Liderazgo | -Exposición de los temas- Caso  | Materiales Auditivos.Proyector de diapositiva.Materiales Impresos. |
| 11 | 20/04/20 | 1- Rol de la Gerencia de RRHH en la Gestión del Cambio Organizacional | -Exposición de los temas - Caso | Materiales Auditivos.Proyector de diapositiva.Materiales Impresos. |
| 12 | 27/04/20 | **Evaluación parcial N° 2** |  -Aplicación de prueba | -Aplicación de prueba |
| 13 | 04/05/20 | 1- La Gerencia de RRH y las normativas nacionales e internacionales. 2- Inclusividad laboral.3- Ley 6935.4- Reforma Procesal Laboral  | -Análisis de artículo referido al tema-Exposición del tema | Materiales Auditivos.Proyector de diapositiva.Materiales Impresos. |
| 14 | 11/05/20 | 1. La Responsabilidad Social Corporativa desde la Perspectiva de la Gerencia de RRHH | -Exposición del tema- Caso  | Materiales Auditivos.Proyector de diapositiva.Materiales Impresos. |
| 15 | 18/05/20 |  1. 11. El Coaching como herramienta para el gerente de RRHH. | -Preguntas, intercambio de ideas y aportes. | Materiales Auditivos.Proyector de diapositiva.Materiales Impresos. |
| 16 | 25/05/20 | **Evaluación final** | -Aplicación de la prueba | -Aplicación de prueba |
| 17 | 01/06/20 | **Entrega promedios**  |  |  |

**VII. Recursos Bibliográficos**

- Carpio, José. Amador. Gustavo. Administración de Recursos Humanos EUNED 2016.

- Conger Jay y otros. EL MANUAL DEL CAMBIO PARA LIDERES, editorial Piado, Argentina, 1999.

- Cooper Robert LA INTELIGENCIA EMOCIONAL APLICADA AL LIDERAZGO Y A LAS ORGANIZACIONES, editorial Norma, Colombia, 1998.

- Covey Stephen. LOS SIETE HABITOS DE LA GENTE ALTAMENTE EFECTIVA, editorial Paidos, Barcelona, 1997.

- Chiavenato Idalverto. Gestión del Talento Humano, editorial Mc Graw- Hill, Colombia, 2014.

- Doyle Bruce ERES LO QUE PIENSAS, editorial Panorama, México, 2000.French Wendell,

-Cecil H. Bell DESARROLLO ORGANIZACIONAL, editorial Prentice Hall, México, 1998.

-Gomez Mejía. Person (2015) Gerencia de Recursos Humanos.

- Mondy, R Wayne y Noe Robert M (2015) Administración de Recursos Humanos (9 ed.)

- Sallenave Jean Paul. LA GERENCIA INTEGRAL. Editorial Norma. Bogotá, Colombia 2002.

1. **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA**

 - Daft L. Richard. **ADMINISTRACIÓN**. Sexta Edición. Editorial Thomsom, México, 2004.

 - Johnson Gerry, Scholes Kevan. **DIRECCIÓN ESTRATÉGICA**. Quinta Edición. Editorial Prentice Hall. España, 2003.

**10. OBSERVACIONES GENERALES**

Referente al plagio o copia, según el Reglamento General sobre los procesos de Enseñanza y Aprendizaje de la UNA, página 10, 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 evaluativa. 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.”

Con tres ausencias injustificadas se pierde el curso; igualmente tres llegadas tardías injustificadas equivalen a una ausencia.

Está prohibido el uso de celulares y computadoras portátiles durante las clases de este curso; a no ser que dichos dispositivos sean autorizados por parte del profesor para su uso en la clase.

Queda vedada la presentación de trabajos utilizados en cursos (diferentes del curso de Auditoría Organizacional, anteriores y actuales del ciclo), así sean propios o trabajados en conjunto. En el tema de las exposiciones grupales, así como la investigación final; se valorará el aporte de cada estudiante. En este sentido, se considerará si el trabajo es de creación colectiva (cada persona contribuyó al equipo por partes iguales) o es un trabajo en colaboración (se identifica y califica la participación individual de cada proponente.