

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA DEL CURSO: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS II**



1. DATOS GENERALES	
Código	ETE 420
NOMBRE DEL CURSO	ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS II
GRUPOs:	03 04 y 05
CREDITOS	03
NATURALEZA	[TEORICO - PRACTICO]
NIVEL DE CARRERA	[VI CICLO]
PERIODO:	II CICLO 2021
HORAS PRESENCIALES POR SEMANA:	03
HORAS DE ESTUDIO INDEPENDIENTE:	05
HORAS DE PRACTICA POR SEMANA	05
HORARIO DE CLASES	Lunes 13 a 15;30 grupo 03 Martes 8:00 am grupo 04 Lunes 15:50 pm grupo 05
ATENCION DE ESTUDIANTES	Una hora antes de la clase definida en la declaración jurada .
AULA	Presencial Remota
ASISTENCIA	Las clases en la UNA por virtualidad remota. Las ausencias deben ser justificadas mediante documento. (Ver reglamento) y por medio del teletrabajo según contrato firmado
NOMBRE DE LOS PROFESORES (A	FLORIBETH SOLIS FERNANDEZ. JOSE QUIROS BOLAÑOS MÁSTER: JUAN CARLOS ROJAS V.

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 esta siendo víctima de hostigamiento diríjase a la Fiscalía de Hostigamiento Sexual de la UNA o llame al teléfono 2277-3961”

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 lo 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	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p> Bienvenida a los estudiantes Lectura y discusión del programa del curso. -Validación de las actividades de aprendizaje - recursos pedagógicos . Recursos tecnológicos. -Mediación pedagógica con el estudiantado Definición de las reglas para el curso. Conformación de Equipos de trabajo -Tema: ética y valores a aplicar en el curso -Competencias Modalidad; virtualidad remota </p>	<p> Realiza una actividad de presentación con el estudiantado. -Se definen los equipos 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 asignan los temas a realizar en foros especializados -Se definen los valores que vamos a practicar en el todo el ciclo lectivo. </p>	<p> 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. En todas las sesiones estaremos en video conferencia en Google Mets y en el aula virtual </p>

SESION 02.	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p>Funciones de la Administración de RRHH. Se realiza un repaso general sobre los subsistemas vistos en el ciclo anterior.</p> <p>Modalidad; virtualidad remota</p>	<p>Exposición magistral sobre el tema.</p> <p>Trabajo en equipos en clase.</p> <p>Presentaciones cortas sobre los temas.</p>	<p>Lectura: Chiavenato: Administración de RRHH. El capital humano de las organizaciones. Sistema de recursos humanos y la importancia de las organizaciones.</p> <p>Parte 1. Las organizaciones. Pp.1 a 35</p> <p>Las personas. Pp. 37 a 62</p> <p>Las personas y las organizaciones. Pp. 65 a 77</p>
SESION 03 -	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p>Subsistema de mantenimiento de Recursos Humanos</p> <p>Modalidad; virtualidad remota</p>	<p>Exposición tema de remuneración administración de sueldo y salarios</p> <p>-Carácter multivariado de los salarios. pág. 234</p> <p>Video conferencia Google meet</p>	<p>Lectura: Chiavenato: Subsistema de mantenimiento de RRHH</p> <p>V parte página 227</p> <p>Página 234</p>
SESION 04.	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p>Concepto Administración de sueldos y salarios</p> <p>-Valuación y clasificación de los puestos</p> <p>Política salarial y consecuencia de los salarios.</p> <p>-Percentiles salariales.</p>	<p>Exposición sobre la valuación de puestos y clasificación de puestos Pág. 237</p> <p>Video conferencia Google meet</p>	<p>Lectura: Chiavenato: Administración de RRHH. El capital humano de las organizaciones. 237 251 pág 251 260</p>
SESION 05.	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p>Planes de prestaciones sociales</p> <p>Calidad de vida y seguridad laboral</p>	<p>el profesor desarrolla el tema y el genera una participación de los estudiantes .</p> <p>Video conferencia Google meet</p>	<p>Los estudiantes participan con el aporte lectura del tema planes y prestaciones sociales pág. 263 273</p>
SESION 06. -	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p>Primera actividad evaluativa en línea por medio del aula virtual</p>	<p>Se observa el aporte de cada estudiante y el trabajo en equipo. Video conferencia Google meet</p>	<p>Se preparan para la actividad evaluativa y desarrollan lo que se solicita</p>

SESION 07.	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p>Como conformar su propio currículo</p> <p>-Inicia la preparación de los laboratorios evaluativos. Deben tener acceso a internet , computadora con audio y video cámara para lograr el trabajo .</p> <p>-Cada equipo debe desarrollar el tema en cada una de las sesiones.</p>	<p>El profesor evalúa, según su rúbrica de evaluación. Está presente en todo el proceso.</p> <p>Video conferencia Google meet</p>	<p>Deben estar presentes todos los estudiantes de la clase .</p> <p>El equipo aporta y trabaja activamente en el desarrollo tema que les corresponde.</p> <p>Investigar y leer el material en la biblioteca virtual de la Universidad Nacional o cualquier otra fuente .</p>
SESION 08	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p>Laboratorio evaluativo I</p> <p>Tema:01 Grupo 01 Problemática de los sistemas de pensiones en CR. (Sistema Invalidez, vejez y muerte, otros sistemas Junta de Pensiones.</p> <p>Tema 02: Grupo 02 Magisterio Nacional, Jupema, planes privados. (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 El equipo aporta y trabaja activamente en el desarrollo del laboratorio. Preparar la información del foro .</p>
<p>Foro evaluativo</p> <p>Tema 03 grupo 03 Como navegar en LinkedIn, entre otros Las nuevas herramientas colaborativas de los RRHH (reclutamiento y selección 5.0) linkedin.com</p> <p>Tema 04 : grupo04 Como navegar en verempleo.com Las nuevas herramientas colaborativas de los</p>	<p>El profesor evalúa, según su rúbrica de evaluación. Está presente en todo el proceso.</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 laboratorio. Preparar la información del foro</p> <p>Deben estar todos presentes El equipo aporta y trabaja activamente en el desarrollo del laboratorio. Preparar la información del foro</p>

RRHH (reclutamiento y selección 5.0)		
SESION 10	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p>Estudio de caso Tema 05 grupo 05</p> <p>Big Data para Recursos Humanos e inteligencia artificial estudio de 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. Preparar la información del foro</p>
SESION 11. -	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p>Foro evaluativo</p> <p>Tema 06 grupo 06 Análisis sobre la reforma procesal laboral en Costa Rica. implicaciones, y aspectos sustantivos para Recursos Humanos.</p> <p>Tema 07 grupo 07 El Coaching y Mentoring en los RRHH. (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. Preparar la información del foro</p>
SESION 12.	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p>Visita de expertos Recibimos a funcionarios de SAYKES para conocer la estructura de reclutamiento y selección.</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. Preparar la información del foro</p>
SESION 13.	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p>Laboratorio VI Foro evaluativo Tema 08 grupo 08 Ley de protección al trabajador y cambios</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. Preparar la información del foro</p>

y modificaciones ROP y FCL.		
SESION 14.	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p>Tema 09 Grupo 09 -Cine académico proponen una película y hacen análisis desde las tendencias de Recursos Humanos.</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. Preparar la información del foro</p>
SESION 15-	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p>Evaluación final Abarca todo el material visto en los laboratorios. Mesa redonda aportan por equipo .</p>	<p>Entra todo el material visto y analizado en los distintos laboratorios</p>	<p>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.</p>
SESION 16.	EL PROFESOR (A)	EL / LA ESTUDIANTE
<p>Entrega de promedios</p>	<p>Se entregan los resultados</p>	<p>Todos los estudiantes reciben los resultados por el medio que se disponga</p>

Nota importante las Pruebas extraordinarias del 06 al 09 de diciembre	El profesor organiza el proceso	
--	---------------------------------	--

6. METODOLOGIA

La dinámica del curso es participativa, creativa, constructiva, el estudiante debe venir preparado con su material y lecturas asignadas. Presentarán los taller -laboratorios Foro especializado ,laboratorios , cine Académico , Análisis de casos en equipos de trabajo .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.

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

7. EVALUACION

Examen parcial 1 en línea	25%
Fichas de lectura 5	25 % (5% cada una)
Foro especializado ,laboratorios , cine Académico , Análisis de casos en equipos de trabajo .	25% con rubrica para cada uno
Actividad evaluativa final (mesa redonda equipos de trabajo)	25% (En equipos)
TOTAL	100%

Fichas de lectura :

La persona estudiante realiza cinco lecturas y elabora una ficha de lectura con una extensión de cinco cuatro párrafos de siete reglones cada ficha.

Las lecturas las define cada persona estudiante y serán entregados por aula virtual en foro de entrega de fichas de lecturas.

El foro estará abierto hasta el 12 de noviembre 2021 (pueden ir subiendo sus fichas en cualquier momento antes de esa fecha)

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.

Rubrica de evaluación para las actividades (taller Foro especializado ,laboratorios , cine Académico , Análisis de casos en equipos de trabajo.

Tabla para la calificación			
Valor 25%			
30 puntos			
	2 puntos	1 punto	0
Sigue instrucciones	Cumple con lo solicitado	Cumple parcialmente	No cumple
Se denota trabajo en equipo	3 puntos El Trabajo denota aportes de equipo .	1 puntos Se denota aporte parcial	o No se visualiza la integración del equipo
Realiza cada actividad evaluativa (taller Foro especializado ,laboratorios , cine Académico , Análisis casos.) el aporte tomando en cuenta tendencias y temáticas actuales .el material visto en clase y conocimiento de obtenido en la materia .	10 puntos Se visualiza los aportes solicitados demostrando investigación , dominio de la temática , e incorpora tendencias en la temática de RRHH	2 puntos Se visualiza parcialmente los aportes	0 punto No se visualizan los aportes
Desarrolla cada actividad evaluativa (taller Foro especializado ,laboratorios , cine Académico , Análisis casos.) con creatividad e innovación	5 puntos Lo realizan con creatividad e innovación	2 puntos Lo realizan con alguna creatividad e invocación	0 puntos No lo hacen
	5	3	0

Participa en cada actividad evaluativa (taller, Foro especializado, laboratorios, cine Académico, Análisis casos.) en el foro brindando aportes y análisis	Se visualiza análisis y aportes	Se visualiza poco análisis y poco aporte	No lo hacen
	5 puntos	3 punto	0 puntos
Demuestra dominio del tema y seguridad en su exposición	Lo realiza con seguridad en la exposición y demuestra conocimiento	Presenta con poca seguridad y demuestra algún conocimiento	No hay demostración de conocimiento y seguridad