

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



<b>1. DATOS GENERALES</b>	
<b>Código</b>	ETE 420
<b>NOMBRE DEL CURSO</b>	ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS II
<b>GRUPOS:</b>	02 03 04 y 05
<b>NRC:</b>	51149
<b>CREDITOS</b>	03
<b>NATURALEZA</b>	[ TEORICO - PRACTICO ]
<b>NIVEL DE CARRERA</b>	[VI CICLO]
<b>PERIODO:</b>	II CICLO 2021
<b>HORAS PRESENCIALES POR SEMANA:</b>	03
<b>HORAS DE ESTUDIO INDEPENDIENTE:</b>	05
<b>HORAS DE PRACTICA POR SEMANA</b>	05
<b>HORARIO DE CLASES</b>	Lunes de 18:30 horas a 21:00 horas
<b>ATENCION DE ESTUDIANTES</b>	Una hora antes de la clase definida en la declaración jurada. 17:00 a 18:00 horas
<b>AULA</b>	Presencial Remota
<b>ASISTENCIA</b>	<b>Las clases en la UNA por virtualidad remota. Las ausencias deben ser justificadas mediante</b> documento. (Ver reglamento)
<b>NOMBRE DE LOS PROFESORES (A</b>	Master: FLORIBETH SOLIS FERNANDEZ. Master: JOSE QUIROS BOLAÑOS Master: 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 está 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><b>09-08-21</b></p> <p>Bienvenida a los estudiantes</p> <p>Lectura y discusión del programa del curso.</p> <p>-Validación de las actividades de aprendizaje</p> <p>-Recursos pedagógicos</p> <p>Recursos tecnológicos.</p> <p>-Mediación pedagógica con el estudiantado</p> <p>Definición de las reglas para el curso.</p> <p>Conformación de Equipos de trabajo</p> <p>-Tema: ética y valores a aplicar en el curso</p> <p>-Competencias</p> <p>Modalidad; virtualidad remota</p>	<p>Realiza una actividad de presentación con el estudiantado.</p> <p>-Se definen los equipos de trabajo.</p> <p>-Se pone en práctica la actividad de aprendizaje:</p> <p>-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.</p> <p>Se asignan los temas a realizar en foros especializados</p> <p>-Se definen los valores que vamos a practicar en el todo el ciclo lectivo.</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.</p> <p>En todas las sesiones estaremos en video conferencia en Google Mets y en el aula virtual</p>

<b>SESION 02.</b>		
<b>EL PROFESOR (A)</b>	<b>EL / LA ESTUDIANTE</b>	
<b>16-08-21</b>	Exposición magistral sobre el tema. Trabajo en equipos en clase. Presentaciones cortas sobre los temas.	Lectura: Chiavenato: Administración de RRHH. El capital humano de las organizaciones. Sistema de recursos humanos y la importancia 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
Funciones de la Administración de RRHH. Se realiza un repaso general sobre los subsistemas vistos en el ciclo anterior.  Modalidad; virtualidad remota		
<b>SESION 03 -</b>		
<b>EL PROFESOR (A)</b>	<b>EL / LA ESTUDIANTE</b>	
<b>23-08-21</b>	Exposición tema de remuneración administración de sueldo y salarios -Carácter multivariado de los salarios. pág. 234  Video conferencia Google meet	Lectura: Chiavenato: Subsistema de mantenimiento de RRHH V parte página 227 Página 234
Subsistema de mantenimiento de Recursos Humanos  Modalidad; virtualidad remota		
<b>SESION 04.</b>		
<b>EL PROFESOR (A)</b>	<b>EL / LA ESTUDIANTE</b>	
<b>30-08-21</b>	Exposición sobre la valuación de puestos y clasificación de puestos Pág. 237 Video conferencia Google meet	Lectura: Chiavenato: Administración de RRHH. El capital humano de las organizaciones. 237 251 pág 251 260
Concepto Administración de sueldos y salarios -Valuación y clasificación de los puestos Política salarial y consecuencia de los salarios. -Percentiles salariales.		
<b>SESION 05.</b>		
<b>EL PROFESOR (A)</b>	<b>EL / LA ESTUDIANTE</b>	
<b>06-09-21</b>	el profesor desarrolla el tema y el genera una participación de los estudiantes. Video conferencia Google meet	Los estudiantes participan con el aporte lectura del tema planes y prestaciones sociales pág. 263 273
Planes de prestaciones sociales		

Calidad de vida y seguridad laboral		
<b>SESION 06. - EL PROFESOR (A) EL / LA ESTUDIANTE</b>		
<b>13-09-21</b>  <b>Feriado Día de Independencia Nacional</b>		
<b>SESION 07. EL PROFESOR (A) EL / LA ESTUDIANTE</b>		
<b>20-09-21</b> <b>Primera actividad evaluativa en línea por medio del aula virtual</b>	Se observa el aporte de cada estudiante y el trabajo en equipo. Video conferencia Google meet	Se preparan para la actividad evaluativa y desarrollan lo que se solicita Deben estar presentes todos los estudiantes de la clase .  .
<b>SESION 08 EL PROFESOR (A) EL / LA ESTUDIANTE</b>		
<b>27-09-21</b> <b>Como conformar su propio currículo</b> Inicia la preparación de los laboratorios evaluativos. Deben tener acceso a internet, computadora con audio y video cámara para lograr el trabajo.  -Cada equipo debe desarrollar el tema en cada una de las sesiones.	El profesor evalúa, según su rúbrica de evaluación. Está presente en todo el proceso.  Video conferencia Google meet	El equipo aporta y trabaja activamente en el desarrollo tema que les corresponde.  Investigar y leer el material en la biblioteca virtual de la Universidad Nacional o cualquier otra fuente .
<b>04-10-21</b>  <b>Laboratorio evaluativo I</b>  <b>Tema:01 Grupo 01</b> Problemática de los sistemas de pensiones en CR.	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. Preparar la información del foro .



<b>SESION 12.</b>		
<b>EL PROFESOR (A)</b>		<b>EL / LA ESTUDIANTE</b>
<p><b>20-10-21</b></p> <p><b>Foro evaluativo</b></p> <p><b>Tema 06 grupo 06</b></p> <p>Análisis sobre la reforma procesal laboral en Costa Rica. implicaciones, y aspectos sustantivos para Recursos Humanos.</p> <p><b>Tema 07 grupo 07</b></p> <p>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>
<b>SESION 13.</b>		
<b>EL PROFESOR (A)</b>		<b>EL / LA ESTUDIANTE</b>
<p><b>01-11-21</b></p> <p><b>Visita de expertos</b></p> <p>Recibimos a funcionarios de SYKES 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>
<b>SESION 14.</b>		
<b>EL PROFESOR (A)</b>		<b>EL / LA ESTUDIANTE</b>
<p><b>10-11-21</b></p> <p><b>Laboratorio VI</b></p> <p><b>Foro evaluativo</b></p> <p><b>Tema 08 grupo 08</b></p> <p>Ley de protección al trabajador cambios y modificaciones ROP y FCL.</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>

<b>SESION 15-</b>	<b>EL PROFESOR (A)</b>	<b>EL / LA ESTUDIANTE</b>
<p><b>15-11-21</b></p> <p><b>Tema 09 Grupo 09</b></p> <p>-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>
<b>SESION 16.</b>	<b>EL PROFESOR (A)</b>	<b>EL / LA ESTUDIANTE</b>
<p><b>22-11-21</b></p> <p><b>Evaluación final</b></p> <p>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>

<b>Nota importante las Pruebas extraordinarias del 06 al 09 de diciembre</b>	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%
5 Fichas de lectura 5% cada una	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)
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

### 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.

<b><u>Tabla para la calificación</u></b>			
<b><u>Valor 25%</u></b>			
<b><u>30 puntos</u></b>			
	<b>2 puntos</b>	<b>1 punto</b>	<b>0</b>
<b>Sigue instrucciones</b>	Cumple con lo solicitado	Cumple parcialmente	No cumple
	<b>3 puntos</b>	<b>1 puntos</b>	<b>0</b>
<b>Se denota trabajo en equipo</b>	El Trabajo denota aportes de equipo .	Se denota aporte parcial	No se visualiza la integración del equipo
	<b>10 puntos</b>	<b>2 puntos</b>	<b>0 punto</b>
<b>Realiza cada actividad evaluativa ( taller Foro especializado ,laboratorios , cine Académico , Análisis casos. ) el aporte tomando en cuenta tendencias y temáticas</b>	Se visualiza los aportes solicitados demostrando investigación , dominio de la temática , e incorpora tendencias en la temática de RRHH	Se visualiza parcialmente los aportes	No se visualizan los aportes

<b>actuales .el material visto en clase y conocimiento de obtenido en la materia .</b>			
	<b>5 puntos</b>	<b>2 puntos</b>	<b>0 puntos</b>
<b>Desarrolla cada actividad evaluativa ( taller Foro especializado ,laboratorios , cine Académico , Análisis casos. ) con creatividad e innovación</b>	<b>Lo realizan con creatividad e innovación</b>	<b>Lo realizan con alguna creatividad e invocación</b>	<b>No lo hacen</b>
	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>Participa en cada actividad evaluativa ( taller Foro especializado ,laboratorios , cine Académico , Análisis casos. ) en el foro brindando aportes y análisis</b>	<b>Se visualiza análisis y aportes</b>	<b>Se visualiza poco análisis y poco aporte</b>	<b>No lo hacen</b>
	<b>5 puntos</b>	<b>3 punto</b>	<b>0 puntos</b>
<b>Demuestra dominio del tema y seguridad en su exposición</b>	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