

UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
UNIDAD ACADÉMICA: ESCUELA DE ADMINISTRACION
CARRERA Y CÓDIGO DE CARRERA: LICENCIATURA EN ADMINISTRACION CON ÉNFASIS
EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

NOMBRE DEL CURSO:	ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
TIPO DE CURSO:	REGULAR – VIRTUAL
CÓDIGO DE CURSO:	ETE522 NRC51964 GRUPO 01
NIVEL Y GRADO ACADÉMICO:	II CICLO DE PROGRAMA – LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
PERIODO LECTIVO:	II CICLO 2021
MODALIDAD:	PRESENCIAL – VIRTUAL
NATURALEZA:	TEORICO - PRÁCTICO.
CRÉDITOS:	3
HORAS TOTALES SEMANALES:	5
HORAS DEL CURSO:	8 Teoría; Práctica; Teoría y Práctica; Teoría y Laboratorio; Laboratorio; Gira; Investigación; Estudio Independiente.
HORAS DOCENTE:	3
HORARIO DE ATENCIÓN ESTUDIANTE:	VIERNES 5.30 PM. – 6.30 PM. A través de la plataforma virtual Meet de Google.
REQUISITOS:	Bachillerato en Administración.
CORREQUISITOS:	No aplica.
PERSONA DOCENTE:	Gustavo Díaz García, M.Sc. Correo: diazgarciaagus@gmail.com Skype: diazgargus

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.

"Debido a la situación generada por la pandemia del COVID-19 y tomando en cuenta el acuerdo UNA-CONSACA-ACUE-216-2020 y el acuerdo del Consejo de la Escuela de Administración, UNA-EA-ACUE-003-2021, donde se establece que durante el primer ciclo de 2021 las clases se estarán desarrollando bajo la modalidad de presencialidad remota con el apoyo de entornos virtuales de aprendizaje, el desarrollo de los contenidos se llevará a cabo en el horario del curso de manera sincrónica. Las presentaciones y explicaciones teóricas se realizarán mediante la plataforma meet de google".

I. Descripción

Este es un curso teórico práctico, diseñado para profundizar en el estudio de la importancia de visualizar estratégicamente y con una visión moderna, la función de la gestión y desarrollo del talento humano en las organizaciones públicas y privadas. Se pretende que el estudiante pueda evaluar críticamente el grado de madurez de esa función considerando su contexto específico, así como fundamentar y orientar políticas, normas y procesos para dotar a esas organizaciones de directrices adecuadas en las áreas más sensibles de la gestión de personas.

El entorno de negocios cambiante y convulso que enfrentan las organizaciones las ha obligado a girar la atención a su talento humano, como fuente de la ventaja competitiva sostenible en el largo plazo y por tal razón la gestión y desarrollo del talento humano ha adquirido un rol estratégico en el desempeño de las organizaciones.

II. Objetivos, propósitos, preguntas generadoras o resultados de aprendizaje

Objetivo general.

Establecer los conceptos teórico - prácticos que le permitan al estudiante comprender y aplicar la gestión de las personas, en organizaciones de naturaleza pública y privada; pudiendo adecuar las condiciones empresariales al contexto cambiante en que se desenvuelve la organización.

Objetivos específicos.

- Identificar los fundamentos estratégicos que deben conducir una correcta y oportuna gestión y desarrollo de las personas.
- Profundizar en las acciones y políticas para un adecuado reclutamiento, selección, evaluación, capacitación, formación y retención de las personas.
- Identificar los elementos contextuales que inciden en forma directa e indirecta en el cumplimiento de la estrategia empresarial, gestionando procesos de cambio organizacional planificados.
- Debatir sobre las principales tendencias y desafíos que enfrentan las organizaciones en la gestión y desarrollo del talento humano.

III. Contenidos.

FECHAS	SESIONES	EL PROFESOR	EL ESTUDIANTE
Semana 1. Sesión Virtual – 13 AGO 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida a los estudiantes. • Lo que los estudiantes deben saber/ reglamento de enseñanza aprendizaje. • Verificación de lista de clase. • Presentación del programa del curso. • Conformación de grupos. • Repaso de conocimientos previos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza una actividad de presentación con los estudiantes. • Lo que deben saber sobre el reglamento de enseñanza aprendizaje. • Presenta el programa del curso. • Verifica lista de clase. • Conformación de equipos de trabajo. • Establece las plataformas virtuales que serán utilizadas en el curso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de los integrantes de la clase. • Indicar las expectativas del curso y anuencia a participar activamente del proceso. • Incorporación a grupos de trabajo. • Conoce las instrucciones del curso y las plataformas virtuales que serán utilizadas: meet, skype, google classroom.
Semana 2. Sesión Virtual – 20 AGO 2021	<p>Unidad No. 1: Últimas tendencias en la gestión del talento humano.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La gestión de las personas en la nueva normalidad – COVID-2019. • Áreas estratégicas y tácticas de la gestión de las personas. • Las nuevas organizaciones. • Los reclutadores cognitivos y la inteligencia artificial en la gestión de las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizando la Plataforma Meet de Google ofrece una clase magistral a los estudiantes. • Se apoya en presentación ejecutiva PPT, papers científicos y videos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participar activamente en las actividades preparadas para desarrollo de la sesión. • Utilizan el material subido por el profesor a la Plataforma Virtual Google Classroom.

	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje del colaborador. • La experiencia del colaborador en la nueva normalidad. • Gestión del desempeño. • Liderazgo disruptivo. • Capital humano digital. • Analíticos y big data en capital humano. • La organización incorporando los conceptos de diversidad e inclusión. • Fuerza laboral aumentada. • Estudio de casos de éxito. <p>BIBLIOGRAFÍA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deloitte. (2019). Human talento Trends. Leading the social enterprise: Reinvent with a human focus. Deloitte Press University. • Deloitte. (2020). COVID-19 Estrategias prácticas de capital humano que ponen de primero a la gente. Disponible en www.deloitte.com • KPMG. (2020). Abordaje de los riesgos relacionados al talento. Disponible en www.kpmg.com • PriceWaterhouseCoopers. (2020). ¿Qué va a significar para el área de Recursos Humanos? Disponible en www.pwc.com • Ernst & Young. COVID-19: Cómo las empresas pueden proteger su fuerza laboral, sus operaciones y sus valores. Disponible en www.ey.com 		
<p>Semana 3. Sesión Virtual – 27 AGO 2021</p>	<p>Unidad No. 2: Estrategias de Gestión y Desarrollo a través de las Relaciones con los Colaboradores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto e importancia. • Objetivos de las relaciones laborales y su impacto regulatorio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizando la Plataforma Meet de Google ofrece una clase magistral a los estudiantes. • Se apoya en presentación ejecutiva PPT, papers científicos y videos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participar activamente en las actividades preparadas para desarrollo de la sesión. • Utilizan el material subido por el profesor a la Plataforma Virtual Google Classroom.

	<ul style="list-style-type: none"> • Agentes que afectan la dinámica organizacional. • Estrategias para gestionar las relaciones laborales. • Cumplimiento del bloque de legalidad. • Políticas de gestión. • Comunicación, información y desarrollo del talento humano. • Asesoría y disciplina del talento humano. • Otros instrumentos para gestionar las relaciones con el talento humano. • Aspectos más relevantes de la Reforma Procesal Laboral. • La discriminación y el <i>númerus apertus</i> en los diferentes subsistemas de la gestión del talento humano. • Los ocho fueros de protección para trabajadores. • El proceso de desvinculación. • Estudio de casos de éxito. <p>BIBLIOGRAFIA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • BDS Asesores Jurídicos. (2018). Código de Trabajo. Reforma Procesal Laboral. Litter Global. SJ. Costa Rica. • Dessler et al (2017). Administración de Recursos Humanos. pp. 366-392. Editorial Pearson. DF. México. 		
<p>Semana 4. Sesión Virtual – 03 SEP 2021</p>	<p>Unidad No. 3: Estrategias de Gestión y Desarrollo a través de la Estrategia Salarial (I Parte).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto e importancia de las remuneraciones con una visión de estrategia salarial. • Evaluación de los sistemas de remuneración. • Los modelos cuantitativos y cualitativos: 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizando la Plataforma Meet de Google ofrece una clase magistral a los estudiantes. • Se apoya en presentación ejecutiva PPT, papers científicos y videos. • Se desarrolla un ejercicio para el cálculo de salarios de mercado, utilizando la encuesta de mercado salarial de 	<ul style="list-style-type: none"> • Llevan a cabo breves reflexiones sobre los paradigmas administrativos y su impacto en las organizaciones. • Participan activamente en las actividades preparadas para desarrollo de la sesión.

	<p>jerarquización, gradación previa, comparación por factores y puntos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equilibrio interno y externo de los sistemas de remuneración. • Compuesto Salarial de Mercado de Chrdem y Sherman. • Diseño y evaluación de encuestas salariales. • Gestión de los aceleradores de desempeño. • Concepto y objetivos de la presupuestación de las remuneraciones. • El presupuesto de las remuneraciones como instrumento de gestión. • Fundamentos para la presupuestación de las remuneraciones. • Líneas de gasto en las remuneraciones. • Simulación de presupuesto de remuneraciones con cargas sociales. • Formulación y corrido de una planilla. • Topes de renta, cálculo de deducciones y créditos fiscales para trabajadores. • Transferencias a personas: riesgos profesionales, previsión de auxilio de cesantía, asociación solidarista, seguro de enfermedad y maternidad, seguro de invalidez, vejez y muerte, asignaciones familiares, Banco Popular, Instituto Mixto de Ayuda Social, Instituto Nacional de Aprendizaje, fondo de capitalización laboral, régimen de pensiones complementarias, retenciones obreras. • Estudio de casos de éxito. <p>BIBLIOGRAFÍA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dessler Gary et al. (2017). Administración de Recursos Humanos. Enfoque 	<p>PWC aportada por el profesor.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	
--	--	--	--

	<p>Latinoamericano. pp 250-287.</p> <ul style="list-style-type: none"> • https://www.youtube.com/watch?v=w4KqIHLC • P1o • 		
<p>Semana 5. Sesión Virtual – 10 SEP 2021</p>	<p>Unidad No. 3: Estrategias de Gestión y Desarrollo a través de la Estrategia Salarial (II Parte). IDEM.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizando la Plataforma Meet de Google ofrece una clase magistral a los estudiantes. • Se apoya en presentación ejecutiva PPT, papers científicos y videos. • Se desarrolla un ejercicio para el cálculo de salarios de mercado, utilizando la encuesta de mercado salarial de PWC aportada por el profesor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Llevan a cabo breves reflexiones sobre los paradigmas administrativos y su impacto en las organizaciones. • Participan activamente en las actividades preparadas para desarrollo de la sesión.
<p>Semana 6. Sesión Virtual – 17 SEP 2021</p>	<p>Unidad No. 4: Estrategias de Gestión y Desarrollo a través de la Gestión Internacional del Talento Humano.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto e importancia de la gestión internacional del talento humano. • La gestión del talento en el contexto de la globalización. • La gestión del talento en MNC. • La función de la gestión del talento humano: casa matriz y subsidiaria. • Expatriados envío, evaluación de resultados y regreso. • Tendencias en la gestión del talento humano internacional. • Mejores prácticas. • Estudio de casos de éxito. <p>BIBLIOGRAFÍA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dessler Gary et al. (2017). Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano. pp 452-482. • Werther et al. (2014). Administración 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizando la Plataforma Meet de Google ofrece una clase magistral a los estudiantes. • Se apoya en presentación ejecutiva PPT, papers científicos y videos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Llevan a cabo breves reflexiones sobre los paradigmas administrativos y su impacto en las organizaciones. • Participan activamente en las actividades preparadas para desarrollo de la sesión.

	<p>de Recursos Humanos. Gestión del Capital Humano. pp. 45-64.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ibraiz Tarique et al (2018). A multi-level framework for understanding global talent management systems for high talent expatriates within and across subsidiaries of MNEs. Journal of Global Mobility Vol. 6 No. 1, 2018 pp. 79-101. • https://www.youtube.com/watch?v=r1WzcxtEUp s • https://www.youtube.com/watch?v=iFE1s3xJl5o • https://www.youtube.com/watch?v=g-Xg1GAjKIY • 		
<p>Semana 7. Sesión Virtual – 24 SEP 2021</p>	<p>I EXAMEN PARCIAL.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidades evaluadas: 1, 2, 3 y 4. 	<ul style="list-style-type: none"> • El profesor estará virtualmente presente durante la evaluación del primer examen parcial y abordará consultas de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes realizarán el examen con mucho cuidado y leyendo las instrucciones. • Se leerán las preguntas y se evacuarán las preguntas, antes de iniciar la prueba. •
<p>Semana 8. Sesión Virtual – 01 OCT 2021</p>	<p>Unidad No. 5. Estrategias de Gestión y Desarrollo a través de la Dirección de los Cohortes Generacionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El paradigma de las generaciones presentes en la gestión de la organización. • El impacto en la productividad de la presencia de los diferentes cohortes generacionales. • Inicio desarrollo y estabilidad de las generaciones. • El desafío de gerenciar diferentes cohortes generacionales. • Caracterización, valores y clima generado por las generaciones. <p>BIBLIOGRAFÍA BASE.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nilda Chirinos. (2009). Características generacionales y los 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizando la Plataforma Meet de Google ofrece una clase magistral a los estudiantes. • Se apoya en presentación ejecutiva PPT, papers científicos y videos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Llevan a cabo breves reflexiones sobre los paradigmas administrativos y su impacto en las organizaciones. Participan activamente en las actividades preparadas para desarrollo de la sesión.

	<p>valores. Su impacto en lo laboral. Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 2, N° 4, julio-diciembre. pp.133-153</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kotter John. (1995). Leader the Change. Harvard Business Review. Vol. March. Disponible en la página www.hbr.org pp-1-9. • PWC. (2015). Diversidad en la generación millenials. Disponible en la página web www.pwc.org pp.1-8 • Alfonso Campos Cartín et al. (2014). Clima laboral y grupos generacionales en las organizaciones: un estudio documental. • https://www.youtube.com/watch?v=QK-fUjSb_Vo <p>https://www.youtube.com/watch?v=Blls4WG8Hs8</p>		
<p>Semana 9. Sesión Virtual – 08 OCT 2021</p>	<p>Unidad No. 6. Estrategias de Gestión y Desarrollo a través de la prevención del consumo de Drogas en el Empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto e importancia. • Los factores que propician el consumo de drogas en el trabajo. • Las consecuencias del consumo de drogas en los trabajadores. • Los efectos del consumo de sustancias ilícitas en los entornos laborales. • El impacto en los costos de la organización. • Mejores prácticas. • Análisis de casos. <p>BIBLIOGRAFIA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muharrem Tuna et al (2016). The effects of the perceived external prestige of the organization on employee deviant workplace behavior The mediating role of job satisfaction. International 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizando la Plataforma Meet de Google ofrece una clase magistral a los estudiantes. • Se apoya en presentación ejecutiva PPT, papers científicos y videos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Llevan a cabo breves reflexiones sobre los paradigmas administrativos y su impacto en las organizaciones. • Participan activamente en las actividades preparadas para desarrollo de la sesión.

	<p>Journal of Contemporary Hospitality Management Vol. 28 No. 2, 2016 pp. 366-396.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Benjamin Kakavand et al (2018). Workplace corruption: a resource conservation perspective. Personnel Review Vol. 49 No. 1, 2020 pp. 250-264. • Benjamin Artz (2017). Relative supervisor education and worker well-being. International Journal of Manpower Vol. 39 No. 5, 2018 pp. 731-745. • https://www.youtube.com/watch?v=Uy8zoQbuj8s 		
<p>Semana 10. Sesión Virtual – 15 OCT 2021</p>	<p>Unidad No. 7. Estrategias de Gestión y Desarrollo - Factores que favorecen el desempeño de los colaboradores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto e importancia de evaluar el desempeño. • Impacto en el cumplimiento de objetivos y resultados empresariales. • La evaluación de los objetivos de negocio y la gestión del desempeño de los colaboradores. • Modelos de evaluación del desempeño: 90 grados, 180 grados, 360 grados. • Agentes que interactúan en el proceso de evaluación de desempeño. • La calibración del desempeño para colaboradores: evaluación de aspectos duros y habilidades blandas. • Planes de mejora en los procesos de evaluación del desempeño. • Aspectos positivos de evaluar el desempeño. • El proceso de la evaluación del desempeño y su rol dentro de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizando la Plataforma Meet de Google ofrece una clase magistral a los estudiantes. • Se apoya en presentación ejecutiva PPT, papers científicos y videos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Llevan a cabo breves reflexiones sobre los paradigmas administrativos y su impacto en las organizaciones. • Participan activamente en las actividades preparadas para desarrollo de la sesión.

	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de las TI para la evaluación del desempeño. • Los factores que favorecen el desempeño en los colaboradores. • Lo que pasa antes entre y después del proceso. • Incentivos, beneficios, medidas de gestión. <p>BIBLIOGRAFÍA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tomi Rajala (2021). Assessing the fragmentation of hybrids' performance management systems. International Journal of Public Sector Management Emerald Publishing Limited 0951-3558. • Alvaro Cristiani. (2018). Calculative and collaborative HRM practices, turnover and performance Evidence from Uruguay. International Journal of Manpower Vol. 40 No. 4, 2019 pp. 616-642. • https://www.youtube.com/watch?v=3WU6L6h136U 		
<p>Semana 11. Sesión Virtual – 22 OCT 2021</p>	<p>Unidad No. 8 - FORO 1. Estrategias de Gestión y Desarrollo - Equidad Salarial y Género.</p> <p>BIBLIOGRAFÍA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laura M. Crothers ET AL (2010). Gender differences in salary in a female-dominated profession. Gender in Management: An International Journal Vol. 25 No. 7, 2010 pp. 605-626. • Linda Schweitzer (2014). The gender gap in pre-career salary expectations: a test of five explanations. Career Development International Vol. 19 No. 4, 2014 pp. 404-425 • Anne-Francoise Bender et al (2016). Job 	<ul style="list-style-type: none"> • De manera complementaria, presenta el tema de manera magistral atrayendo la atención de los estudiantes hacia hechos del momento provocando así una discusión interactiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de trabajo No. 1 y 2. • Considerando los equipos de trabajo establecidos en la primera sesión; se desarrollarán los temas asignados. • Cada equipo contará con un espacio tiempo de 90 minutos para presentar ante la clase y demás compañeros sus principales conclusiones sobre el paradigma asignado.

	<p>evaluation and gender pay equity: a French example. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal Vol. 35 No. 4, 2016 pp. 267-279.</p> <ul style="list-style-type: none"> • https://www.youtube.com/watch?v=BQWSPiQu p3s • https://www.youtube.com/watch?v=QMcNTTs7 gyE • https://www.youtube.com/watch?v=BaAm_OfG 2H4 <p>Unidad No. 9 - FORO 2. Estrategias de Gestión y Desarrollo - Igualdad de Oportunidades en el Empleo.</p> <p>BIBLIOGRAFÍA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frank J. Cavico (2017). Diversity, disparate impact, and discrimination pursuant to Title VII of US civil rights laws A primer for management. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal Vol. 36 No. 7, 2017 pp. 670-691. • Veselina Vracheva et al (2020). Does gender equality bridge or buffer the entrepreneurship gender gap? A cross-country investigation. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research Vol. 26 No. 8, 2020 pp. 1827-184. • Alex Anlesinya et al (2019). Towards a responsible talent management model. European Journal of Training and Development Vol. 44 No. 2/3, 2020 pp. 279-303. • https://www.youtube.com/watch?v=RuRM9HN Yabl • https://www.youtube.com/watch?v=uOeXC- PJirw 		
--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • https://www.youtube.com/watch?v=mCSM6Dae6t4 		
Semana 12. Sesión Virtual – 29 OCT 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad No. 10 - FORO 3. Estrategias de Gestión y Desarrollo Felicidad Laboral. <p>BIBLIOGRAFÍA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ana Suzete Semedo et al (2019). Authentic leadership, happiness at work and affective commitment An empirical study in Cape Verde. European Business Review Vol. 31 No. 3, 2019 pp. 337-351. • Foncubierta-Rodríguez M. et al (2020). Are spanish public employees happier in their work performance in the industry 4.0 era? Polish Journal of Management Studies. 2020 vol.22 no.1. • Gaatha Gulyani at al. (2018). Total rewards components and work happiness in new ventures The mediating role of work engagement. Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship Vol. 6 No. 3, 2018 pp. 255-271. • https://www.youtube.com/watch?v=77Zutjouj9k. • https://www.youtube.com/watch?v=HPHqZ9JBOIU • https://www.youtube.com/watch?v=WnvQUvzKHio <p>Unidad No. 11 - FORO 4. Estrategias de Gestión y Desarrollo - Smart Work, Tecnoestrés y Balance de Vida.</p> <p>BIBLIOGRAFÍA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elisabetta Raguseo et al (2016). Smart work Supporting employees' flexibility through ICT, 	<ul style="list-style-type: none"> • De manera complementaria, presenta el tema de manera magistral atrayendo la atención de los estudiantes hacia hechos del momento provocando así una discusión interactiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de trabajo No. 3 y 4. • Considerando los equipos de trabajo establecidos en la primera sesión; se desarrollarán los temas asignados. • Cada equipo contará con un espacio tiempo de 90 minutos para presentar ante la clase y demás compañeros sus principales conclusiones sobre el paradigma asignado.

	<p>HR practices and office layout. Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship Vol. 4 No. 3, 2016 pp. 240-256.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Luisa Errichiello (2019). Toward a theory on workplaces for smart workers. Facilities Vol. 38 No. 3/4, 2020 pp. 298-315 • Ashish Kalra et al (2021). Effect of internal competitive work environment on working smart and emotional exhaustion: the moderating role of time management. Journal of Business & Industrial Marketing 36/2 (2021) 269–280. • https://www.youtube.com/watch?v=zIKuit7Zcfw • https://www.youtube.com/watch?v=99mxsdbYEGE • https://www.youtube.com/watch?v=dXrOpz40UzY 		
<p>Semana 13. Sesión Virtual – 05 NOV 2021</p>	<p>Unidad No. 12 - FORO 5. Estrategias de Gestión y Desarrollo - Gestión de los Sindicatos.</p> <p>BIBLIOGRAFÍA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Semoon Chang et al (2020) Perception of Labor Unions: by Union Members and Their Potential Employers. MAJB, Vol. 5, No. 2 • Sun Wook Chung et al (2020). Tackling the crunch mode: the rise of an enterprise union in South Korea's game industry. Employee Relations: The International Journal 0142-545. • Hanbing Fan et al (2018). Do labour unions mitigate labor conflicts in China's manufacturing firms? Evidence from the China employer-employee survey. 	<ul style="list-style-type: none"> • De manera complementaria, presenta el tema de manera magistral atrayendo la atención de los estudiantes hacia hechos del momento provocando así una discusión interactiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de trabajo No. 5 y 6. • Considerando los equipos de trabajo establecidos en la primera sesión; se desarrollarán los temas asignados. • Cada equipo contará con un espacio tiempo de 90 minutos para presentar ante la clase y demás compañeros sus principales conclusiones sobre el paradigma asignado.

	<p>International Journal of Conflict Management Vol. 29 No. 4, 2018 pp. 470-486</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werther et al. (2014). Administración de Recursos Humanos. Gestión del Capital Humano. pp 327-343. • https://www.youtube.com/watch?v=TJs-YLv9ee4 • https://www.youtube.com/watch?v=LoZXncrcRFg&list=PL2-JEWVN2eQmFauYzhU5r4godhqaDNXq <p>Unidad No. 13 - FORO 6. Estrategias de Gestión y Desarrollo - Bienestar y Trabajo Flexible para los Colaboradores.</p> <p>BIBLIOGRAFIA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Craig Marshall (2020). Analysis of a comprehensive wellness program's impact on job satisfaction in the workplace. International Hospitality Review Vol. 34 No. 2, 2020 pp. 221-241. • David Solnet et al (2020). Employee wellness on the frontline: an interactional psychology perspective. Journal of Service Management Vol. 31 No. 5, 2020 pp. 939-952. • Lin Xiu et al (2020). The impact of organizational support for employees' health on organizational commitment, intent to remain and job performance. Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship Vol. 7 No. 3, 2019 pp. 281-299. • https://www.youtube.com/watch?v=fBD6jVmPHHg&pbjreload=101 • https://www.youtube.com/watch?v=xoNCLmIMUq4 		
--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • https://www.youtube.com/watch?v=ZS0_Q4pMwQQ • 		
<p>Semana 14. Sesión Virtual – 12 NOV 2021</p>	<p>Unidad No. 14 - FORO 7. Estrategias de Gestión y Desarrollo - Riesgos Psicosociales en el marco de la COVID-2019.</p> <p>BIBLIOGRAFÍA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Katja Schuller (2019). Interventions as the centrepiece of psychosocial risk assessment – why so difficult? International Journal of Workplace Health Management Vol. 13 No. 1, 2020 pp. 61-80. • Theophilus Tagoe (2019). Psychosocial hazards and work engagement in the Ghanaian banking sector The moderating role of psychosocial safety climate. International Journal of Bank Marketing Vol. 38 No. 2, 2020 pp. 310-331. • https://www.youtube.com/watch?v=Rnmjh3sOzd0 • https://www.youtube.com/watch?v=xE17qv-bkGA • https://www.youtube.com/watch?v=Bhd1dHRLLVk • https://www.youtube.com/watch?v=9sU63E_Rbms • https://www.youtube.com/watch?v=WFSIfou03nY • https://www.youtube.com/watch?v=U6N6VXU_nKQ <p>Unidad No. 15 - FORO 8. Estrategias de Gestión y Desarrollo - Diversidad e Inclusión Laboral.</p> <p>BIBLIOGRAFÍA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lena Knappert et al (2019). Refugees' 	<ul style="list-style-type: none"> • De manera complementaria, presenta el tema de manera magistral atrayendo la atención de los estudiantes hacia hechos del momento provocando así una discusión interactiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de trabajo No. 7 y 8. • Considerando los equipos de trabajo establecidos en la primera sesión; se desarrollarán los temas asignados. • Cada equipo contará con un espacio tiempo de 90 minutos para presentar ante la clase y demás compañeros sus principales conclusiones sobre el paradigma asignado.

	<p>inclusion at work: a qualitative cross-level analysis. Career Development International Vol. 25 No. 1, 2020 pp. 32-48.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renate Ortlieb et al (2019). Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal Vol. 38 No. 7, 2019 pp. 763-778. • Marieke van den Brink (2020). “Reinventing the wheel over and over again”. Organizational learning, memory and forgetting in doing diversity work. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal Vol. 39 No. 4, 2020 pp. 379-393. • Tatiana Aquino Almeida et al (2020). Gender diversity, governance and dividend policy in Brazil. Revista de Gestao Vol. 27 No. 2, 2020 pp. 189-205. • Sabina Bogilovic (2020). Diversity, climate and innovative work behavior. European Journal of Innovation Management Emerald Publishing Limited 1460-1060. • https://www.youtube.com/watch?v=qZlhlIViKd0 • https://www.youtube.com/watch?v=Ysh-Ut-HY80 • https://www.youtube.com/watch?v=FTeJqfawTDc • https://www.youtube.com/watch?v=t9eClKcMzg8 • https://www.youtube.com/watch?v=jTl53D-Ukjk • https://www.youtube.com/watch?v=pdmQyJVly4Q 		
<p>Semana 15. Sesión Virtual – 19 NOV 2021</p>	<p>II EXAMEN PARCIAL. Unidades evaluadas: 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El profesor estará virtualmente presente durante la evaluación del primer examen parcial y abordará 	<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes realizarán el examen con mucho cuidado y leyendo las instrucciones. • Se leerán las preguntas y se evacuarán las

		consultas de los estudiantes.	preguntas, antes de iniciar la prueba.
Semana 16. Sesión Virtual – 26 NOV 2021	EVALUACIONES EXTRAORDINARIAS PARA APLAZADOS. • Unidades evaluadas: desde la 1 hasta la 15.	• El profesor estará virtualmente presente durante la evaluación del primer examen parcial y abordará consultas de los estudiantes.	• Los estudiantes realizarán el examen con mucho cuidado y leyendo las instrucciones. • Se leerán las preguntas y se evacuarán las preguntas, antes de iniciar la prueba.
Semana 17. Sesión Virtual – 03 DIC 2021	• Entrega de promedios finales.	• El profesor entregará promedios a través de la plataforma Google Classroom y abordará consultas de los estudiantes.	• Los estudiantes revisaran con cuidado el detalle de sus calificaciones y formularán las consultas que estimen pertinentes.

IV. Metodología

La dinámica del curso es participativa, creativa, constructiva, el académico presentará los temas previstos para cada lección y el estudiante debe venir siempre preparado con el material colocado por el profesor en la plataforma google classroom y lecturas realizadas. Se procurará tener casos y simulaciones empresariales en donde cada tema sea aplicado con exposiciones en donde se debe aplicar lo aprendido, con gran desarrollo de creatividad, compromiso y excelencia. La persona docente realizará exposiciones magistrales, se establecerán rúbricas de evaluación para medir las competencias.

V. Evaluación

	CONCEPTO	FECHA
40%	Trabajo en clase, extra clases y quices	En todas las sesiones según programación.
20%	Foro de investigación	A partir de la semana 11.
20%	1er Examen Parcial	Semana 7
20%	2do Examen Parcial	Semana 15

El estudiante que alcance al menos el 60% con todo lo rubros evaluados, tiene la posibilidad de rendir un examen de aplazados sobre todos los contenidos vistos en clase, que deberá tener una calificación de al menos un 70% para ganar el curso con la calificación mínima; todo de acuerdo con el artículo 31 del Reglamento General sobre los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje de la UNA.

Rúbrica para evaluar el foro de investigación.

Concepto	Puntos de la rubrica
Formato en PPT editable	10
Portada con universidad, curso, profesor, estudiantes	5
Objetivo general	10
Objetivos específicos	10
Revisión de la literatura	20
Principales aportes a la Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos	30
Conclusiones y Recomendaciones	10
Bibliografía (no superior a los 5 años)	5
TOTAL	100

VI. Recursos Bibliográficos.

- Acikgoz Yalcin. (2019). Employee recruitment and job search: Towards a multi-level Integration. *Human Resource Management Review*. Vol. 29 pp. 1–13
- Alles Martha Alicia. (2016). *Cuestiones sobre Gestión de las Personas*. Editorial Granica. Madrid. España.
- Alles Martha Alicia. (2016). *Selección por Competencias*. Ediciones Granica S.A. Madrid. España.
- Alles Martha Alicia. (2017). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias*. Editorial Granica. Madrid. España.
- Appelbaum Steven H. Serena Maria. Shapiro Barbara T. (2004). Generation X and the boomers: organizational myths and literary realities. *Management Research News*. Vol. 27 Issue: 11/12, pp.1-28.
- Arnold B. Bakker. Evangelia Demerouti. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 22 No. 3. pp. 309-328
- Baker Rosa Nicole M. Hastings Sally O. (2018). Managing Millennials: looking beyond generational stereotypes. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 31 Issue: 4, pp.920-930.
- Bernal Torres César. (2016). *Metodología de la investigación*. Editorial Pearson Educación de Colombia. Bogotá Colombia.
- Betancurt J. Quintero L. (2016). Salario Emocional y competencias organizacionales para la construcción de la empresa saludable. En L. Quintero (Comp.), *Memorias Encuentro Nacional de Investigación (24-30)*. Medellín, Colombia: Fundación Universitaria Luis Amigo.
- Chillakuri Bharat. Mogili Ramanjaneyulu. (2018). Managing millennials in the digital era: building a sustainable culture. *Human Resource Management International Digest*, Vol. 26 Issue: 3, pp.7-10.
- De la Torre-Ruiz José Manuel. Vidal-Salazar Maria Dolores. Cordón-Pozo Eulogio. (2017). Benefit flexibility and benefit satisfaction: does employee's personality matter?. *Personnel Review*. Vol. 46. Issue: 1, pp.2-16.
- Deloitte. (2017). *Human talento Trends. Rewriting the rules of the digital age*. Deloitte Press University.
- Deloitte. (2018). *Human Talento Trends in 2018. The rise of the social enterprise*. Deloitte Press University.
- Deloitte. (2018). *Human talento Trends. The rise of the social enterprise*. Deloitte Press University.
- Deloitte. (2019). *Human talento Trends. Leading the social enterprise: Reinvent with a human focus*. Deloitte Press University.
- Deloitte. (2020). *COVID-19 Estrategias prácticas de capital humano que ponen de primero a la gente*. Disponible en www.deloitte.com
- Desler Gary. Biju Varkkey. (2018). *Human Resources Management 15th Edition*. Editorial Pearson. D.F. México.
- Dessler Gary. Biju Varkkey. (2018). *Human Resources Management. 15th Edition*. Editorial Pearson. D.F. México.
- Díaz J. Díaz M. Morales S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(1), 59-77.
- Ernst & Young. COVID-19: Cómo las empresas pueden proteger su fuerza laboral, sus operaciones y sus valores. Disponible en ww.ey.com
- Fedesarrollo. Centro de Investigación Económico y Social. (2017). *Informe Mensual de Mercado Laboral: Salario Emocional*. Mayo 2018. Bogotá, Colombia.
- Hernaus Tomislav. Pavlovic Dejana. Klindzic Maja. (2019). Organizational career management practices: The role of the relationship between HRM and trade unions. *Employee Relations Journal*, Vol. 41 Issue: 1, pp.84-100.
- Herrando Carolina. Jimenez-Martinez Julio. Martin-De Hoyos M.J. (2019). Tell me your age and I tell you what you trust: the moderating effect of generations. *Internet Research*. Vol. 18 Iss 1 pp. 19-39.
- Hsingkuang Chi. Hueryen Yeh. Tingwei Guo. (2018). Salary or job interest? How salary and job interest moderates the willingness to apply for a job. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. Vol. 10 Issue: 1. pp.64-78
- KPMG. (2020). *Abordaje de los riesgos relacionados al talento*. Disponible en www.kpmg.com
- Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica. *Encuesta Continua de Empleo (ECE) del año 2018*. Costa Rica, San José. [Base de datos].
- Kuron Lisa K. J. Lyons Sean T. Schweitzer Linda. S.W. Eddy. (2015). Millennials' work values: differences across the school to work transition. *Personnel Review*. Vol. 44 Issue: 6, pp.991-1009.
- Liquidano Rodríguez María del Carmen. (2017). *Gestión Estratégica del Talento Humano*. Editorial Escrito y Hecho. D.F. México.
- Luna Arocas Roberto. (2017). *Gestión del Talento. De los Recursos Humanos a la Dirección de Personas basado en el Talento*. Ediciones Pirámide. Barcelona España.

- Malloy Terence P. (2018). Managing millennials: tips for global managers. *Human Resource Management International Digest*, Vol. 26 Issue: 7, pp.29-31.
- Markoulli Maria. Colin I.S.G. Lee. Byingtona Eliza. Felps Will A (2016). Mapping Human Resource Management: Reviewing the field and charting future directions. *Human Resource Management Review*. Vol. 571. pp. 1-30.
- Migacz Steven J. Petrick James F. (2018). Millennials: America's cash cow is not necessarily a herd. *Journal of Tourism Futures*, Vol. 4 Issue: 1, pp.16-30.
- Obeidat Shatha M. (2016). The link between e-HRM use and HRM effectiveness: an empirical study. *Personnel Review*, Vol. 45 Issue: 6, pp.1281-1301.
- Pincheira A. Arenas T. (2016). Caracterización de los profesionales de la generación millennials de Arica y Parinacota Chile, desde una mirada del talento intelectual. Interciencia ed. Caracas, Venezuela.
- Poveda Burgos G. Suraty Molestina M. Mackay Castro R. (2017). Concepción e importancia del salario emocional en las organizaciones privadas con fines de lucro. V Congreso Virtual sobre Transformación e Innovación en las Organizaciones. Recuperado en la página <http://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/2-concepcion-e-importancia-del-salario.pdf> el 12 de mayo del 2019.
- PriceWaterhouseCoopers. (2020). ¿Qué va a significar para el área de Recursos Humanos? Disponible en www.pwc.com
- Quintero Arango L.F. Betancurt Arias J.D. (2018). Salary Model for the loyalty of employees in the search for competitive organization. *Revista Espacios*. Vol. 39. pp.8-14.
- Recalde Monica. Gutiérrez-García Elena. (2017). Digital natives: the engagement experience to online protection", *Young Consumers*, Vol. 18 Issue: 2, pp.159-179.
- Rissanen Hilikka. Luoma-Aho Vilma. (2016). Willing to engage? First look at the engagement types of millennials. *Corporate Communications An International Journal*, Vol. 21 Issue: 4, pp.500-515.
- Rojas J. (2016). Millennials, la generación de las pantallas y las redes. *Semanario Universitario*. San José, Costa Rica.
- Roman-Calderon Juan Pablo. Gonzales-Miranda Diego René. García Gustavo A. Gallo Oscar. (2019). Colombian millennials at the workplace. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*.
- Romans Jay. Tobaben Jeff. (2016). Our take: building engagement cultures. *Strategic HR Review*, Vol. 15 Issue: 2, pp.76-82.
- Ruiz Eugenio. López Soledad. Gago María. (2017). *Gestión de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill. DF. México.
- Schuck Amie M. Rabe-Hemp Cara E. (2018). Investing in people: salary and turnover in policing. *Policing: An International Journal*. Vol. 41 Issue: 1, pp.113-128.
- Simões Eduardo. Duarte Ana Patricia. Neves José. Silva Vítor Hugo. (2019). Contextual determinants of HR professionals' self-perceptions of unethical HRM practices. *European Journal of Management and Business Economics*. Vol. 28 Issue: 1. pp.90-108.
- Stewart J.S. Oliver E.G. Cravens K.S. Oishi S. (2017). Managing millennials: embracing generational differences. *Business Horizons Journal*. Vol. 60. No. 1, pp. 45-54.
- Terán J. (2017). Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral. Proyecto de investigación. Universidad Católica San Pablo. Arequipa, Perú.
- Uribe López Ernesto Eduardo. (2016). *Diseño de Sistemas Salariales*. Editorial UNED. San José Costa Rica.
- Vargas Eugenio. Vargas Diana. (2017). *Código de Trabajo. Reforma Procesal Laboral*. Editorial Juritexto. San José Costa Rica.
- Watson R. Wilson H. N. Smart P. Macdonald E. K. (2018). Harnessing Difference: A Capability-Based Framework for Stakeholder Engagement in Environmental Innovation. *Journal of Product Innovation Management*. 35(2), 254-279.
- Yishuai Yin, Yue Wang, Ying Lu. (2019). Why firms adopt empowerment practices and how such practices affect firm performance? A transaction cost-exchange perspective. *Human Resource Management Review*. Vol. 29 pp. 111-124.