



## CARTOGRAFIA ESTUDIANTIL

### Módulo #XI, II -2016

MODULO:	<i>XP XI</i> -Gestión para el desarrollo organizacional y humano.			
EQUIPO DOCENTE	<u>GRUPO 1</u> Grupo 1: Viria Araya arayaknudsen@gmail.com	<u>GRUPO 2</u> Grupo 2: Jazmin Calderón Coto <a href="mailto:jguiselle@gmail.com">jguiselle@gmail.com</a> Alma Luz Solano almalucr@yahoo.com	<u>GRUPO 3</u> Grupo 3: Maritza Rojas Poveda marit_rojas_4@hotmail.com	<u>ASISTENTE</u>
COMPETENCIAS	COMPETENCIAS GENERALES		COMPETENCIAS ESPECIFICAS	
	2G2N. Diseña e implementa estrategias de adquisición, formación y crecimiento de personas.		8EN1. Identifica cuáles son las brechas entre el desempeño organizacional obtenido y el deseado. 8EN2. Valora recursos y dinámicas para viabilizar los procesos de mejora. 8EN3. Diseña y conduce propuestas de mejora y desarrollo. 9EN3. Aplica instrumentos jurídicos y estrategias políticas para el logro de resultados.	



SEM	#	FECHA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES EN CLASE/ Competencias.	TRABAJO AUTONOMO	LECTURAS ASIGNADAS
1	1	9 de agosto.  Responsables: Alma Luz y Maritza	<b>Presentación del curso: participantes, cartografía, competencias, y asignación de trabajos finales del curso. Prueba diagnóstica.</b>	<p>Conoce los contenidos del módulo y su dinámica, expone inquietudes y exploramos conocimientos previos de la materia.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dinámica de presentación de las personas participantes. Longo, Francisco. La implementación de la carta iberoamericana de la función pública.</li> <li>2. Exposición del grupo docente por medio de un mapa mental de los contenidos del curso.</li> <li>3. Prueba diagnóstica.</li> <li>4. Conformación de los equipos de trabajo y asignación de temas.</li> </ol>	<p>Asignación de lecturas. Cada estudiante deberá traer 5 noticias sobre el empleo público en Costa Rica.</p>	<p>1. Arguedas, José. Servicio Civil de frente a la innovación política, administrativa y tecnológica. 2. 12 Aguilar, Rocío. Situación del empleo costarricense.</p>
	2	12 de agosto.  Responsable: Maritza Rojas	Empleo público vs empleo en la administración privada.	<p>Entiende la dinámica del empleo público y realiza un análisis de sus particularidades y los retos de cara al contexto nacional y mundial.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Exposición participativa por el grupo docente sobre el empleo público y el empleo privado.</li> </ol>	<p>Asignación de las lecturas.  Asignación individual deberán hacer un ensayo o</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Longo, Francisco. La implementación de la carta iberoamericana de la función pública.</li> <li>2. Carta iberoamericana de la Administración</li> </ol>



SEM	#	FECHA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES EN CLASE/ Competencias.	TRABAJO AUTONOMO	LECTURAS ASIGNADAS
				2. En grupo los estudiantes preparan un juicio sobre el empleo público.	una infografía sobre la carta iberoamericana de la Admisnitración Pública.	Pública. 3. Longo, Francisco (2004). Mérito y flexibilidad. Capítulo 3 y 4.
2	3	16 de agosto Responsables: Maritza Rojas Alma Luz Solano.	Carta iberoamericana de la Adminstración Pública.	Analiza la carta iberoamericana de la Administración Pública y hace un análisis país de sus alcances de cara a las propuestas de reforma del empleo público en Costa Rica.  1. Trabajo en grupos colaborativos sobre los ensayos/infogramas realizados y presentación creativa, y análisis de los retos.	Asignación de lecturas.	1. Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. 7ma ed.
2	4	19 de agosto. Responsables: jazmin Calderón.	Tendencias actuales, desafíos, estrategias para atraer y retener el recurso	<b>Indica cuales son las tendencias y desafíos de RRHH y como se está dando actualmente en las organizaciones la guerra por el Talento. Estrategias para atraer y retener el Talento.</b>  1. Exposición participativa por parte del equipo de docentes.	Asignación de lectura.  <b>Asignación de ejercicio grupal: "Diagnostico el grado de</b>	1. Chiavenato, I. (2009).Capítulo 3: Planificación estratégica de los Recursos Humanos. En: Gestión del Talento Humano. 3ra ed. México: McGraw-Hill, pp. 63 a 83.



SEM	#	FECHA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES EN CLASE/ Competencias.	TRABAJO AUTONOMO	LECTURAS ASIGNADAS
			humano.	2. Presentación del video y análisis participativo.	alienación de una organización con la tarea estratégica"	2. Lectura del artículo: Beer, B. "Gestión Estratégica de los Recursos Humanos",
	5	23 de agosto Responsable: Maritza Rojas.	Gestionar personas: sistema integrado de valor estratégico.	<p><b>Entiende la gestión de los recursos humanos: contexto interno, contexto externo, personas, resultados. Políticas y prácticas.</b></p> <p>1. Exposición participativa por parte del equipo docente.</p> <p>2. Construcción de mapa mental por parte del grupo de estudiantes, basados en el trabajo autonomo.</p>	Asignación de lecturas.	<p>1. Ariza, J., Morales, A., Morales, E. (2004). Dirección y administración integrada de personas. España: McGraw-Hill Interamericana</p> <p>2. Bohlander, G y Snell, S (2008), Administración de Recursos Humanos (14 ed.) México: McGraw-Hill Interamericana</p> <p>3. Alles Martha. Gestión por competencias, el diccionario, Editorial</p>



SEM	#	FECHA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES EN CLASE/ Competencias.	TRABAJO AUTONOMO	LECTURAS ASIGNADAS
						Granica S.A., Argentina 2005.
3	6	26 de agosto.  Responsables: Maritza Rojas	Gestión del Talento Humano bajo el modelo tradicional y por Competencia	Conceptualiza las partes que integran la gestión de Recursos Humano, es decir los subsistemas. La idea es que los estudiantes comprendan el hilo conductor del módulo. Se puede hablar en términos generales de cada subsistema. Diferencia entre un modelo tradicional a uno por Competencia. Es necesario la aclaración de algunos conceptos básicos como clase, clase ancha, grupo ocupacional, etc. (en este modulo se debe explicar el modelo de compentencias desde sus inicios y la trascendencia que ha tenido en la gestion del talento humano)		1. OIT (2004) Conceptos Básicos sobre competencias Laborales
	7	30 de agosto:	Gestión del talento humano por competencias.	Exposición de persona experta en competencias laborales.		
	8	2 de setiembre. Responsable: Maritza Rojas	Plan estratégico organizacional /Modelo de indagación	Analiza en que consiste la planeación estratégica en las organizaciones en razón de su misión, visión y metas con la alineación de los requerimientos de Recursos Humanos.	Asiganción de lecturas.	1. Metodología para el Diseño y análisis de puestos Hay Group. 2. Chiavenato, I (2006). Gestión del Talento



SEM	#	FECHA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES EN CLASE/ Competencias.	TRABAJO AUTONOMO	LECTURAS ASIGNADAS
4			apreciativa.		Diseñar un perfil de puesto, de acuerdo a los parámetros vistos en clase. Se pueden utilizar puestos tipos como Agente de Ventas, Secretaria, Chofer, misceláneo, etc. o bien por medio de un caso. Identificar errores comunes en el diseño de perfiles ( ejemplos de perfiles con un inadecuado	Humano. Mc Graw



SEM	#	FECHA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES EN CLASE/ Competencias.	TRABAJO AUTONOMO	LECTURAS ASIGNADAS
					análisis)	
	9	6 de setiembre. Responsables: Max Viria Araya	Organización del trabajo: Análisis y diseño puestos de trabajo y definición de perfiles.	Analiza el concepto, diseño, componentes e importancia, los modelos, técnicas y nuevas tendencias empleadas para el análisis y diseño de puestos, con la finalidad de contar con los perfiles de puestos para la gestión de recursos humanos. Establece las diferencias entre análisis y descripción de puestos y entre análisis de cargos y puestos.	Asignación de lecturas.  Investigar en organizaciones públicas el modelo de análisis y diseño de puestos bajo el modelo tradicional y el enfoque por competencias (si existiera)	1. STAP (2014) Directrices Generales de Política Presupuestaria para las Entidades Públicas, Ministerios y demás Órganos, según corresponda, cubiertos por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria, para el año 2014.  2. Organización Mundial del Trabajo (2007) Describir puestos y seleccionar personal por Competencias. Editorial Delta. Turin, Italia
5	10	9 de setiembre. Responsables: Max Viria Araya	Organización del trabajo: Análisis y diseño puestos de trabajo y definición de	Define una competencia para los perfiles de puestos y establece las competencias requeridas en el diseño de perfiles de puestos bajo un modelo de gestión por competencias.		



SEM	#	FECHA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES EN CLASE/ Competencias.	TRABAJO AUTONOMO	LECTURAS ASIGNADAS
			perfiles.			
	11	13 de setiembre. Responsable:	Gestión de la compensación: diseño de estructuras salariales, beneficios extra salariales, diseño de mecanismos de evolución.	Aplica los conceptos de compensación en el espacio laboral.	Primera prueba corta	1. Chiavenato, I(2008 ) Gestión del Talento Humano. Capítulo de Reclutamiento de personal.Mc Graw Hill
6	12	16 de setiembre. Responsable: Alma Luz Solano.	Gestión del empleo: Reclutamiento de personal	Analiza el concepto, fases, diferencias entre reclutamiento interno y externo, mecanismos utilizados para el reclutamiento. Diseño adecuado de curriculum. Diferencia entre perfil requerido vs perfil buscado		
	13	20 de setiembre.	Primer examen parcial.		Asignación de lecturas.	1. Alles, M., (2011). Selección por competencias. México.Ediciones Granica. 2. Barhle, C.,



SEM	#	FECHA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES EN CLASE/ Competencias.	TRABAJO AUTONOMO	LECTURAS ASIGNADAS
						Mclean, A., (2004). La maquina del talento de GE: Cómo se hace un presidente ejecutivo. Pp. 1-30.
7	14	23 de setiembre. Responsables: Jazmín Calderón.	Gestión del empleo: Analisis conceptual y práctica de las teorías sobre selección de personal, desde el modelo tradicional y las nuevas tendencias del modelo de competencias	<p>Criterios de Seleccion, La importancia de la Seleccion de personal, Entrevista preliminar, Solicitud de Empleo, Referencias, Entrevista Formal, Tipos de Entrevistas.</p> <p>1. Analizar las dificultades en la selección del personal (modelo tradicional y el basado por competencias). (en el juego de roles)</p> <p>2. Explicar los pasos para un proceso de selección.</p> <p>3. Explicar al estudiante cómo realizar una entrevista tradicional y una entrevista por competencias (similitudes y diferencias), analizar el rol de entrevistador. (en el juego de roles, asignar entrevistas por competencias y</p>		



SEM	#	FECHA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES EN CLASE/ Competencias.	TRABAJO AUTONOMO	LECTURAS ASIGNADAS
				<p>tradicionales).</p> <p>Presentación de video "El candidato" de Heineken <a href="https://www.youtube.com/watch?v=tpypWicjGRo">https://www.youtube.com/watch?v=tpypWicjGRo</a></p> <p>Presentación magistral. (modelo de competencias)</p> <p>Presentación del video "Entrevista de trabajo: preguntas y respuestas más comunes" <a href="https://www.youtube.com/watch?v=iXs3ANkVft0">https://www.youtube.com/watch?v=iXs3ANkVft0</a></p> <p>Presentación magistral</p> <p>Análisis de lectura: Maquina del talento de GE. (mesa redonda)</p>		
	15	27 de setiembre.	Evaluación		Asignación de	



SEM	#	FECHA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES EN CLASE/ Competencias.	TRABAJO AUTONOMO	LECTURAS ASIGNADAS
			cualitativa.		lecturas.  Investigar sobre los procesos de inducción que realizan las organizaciones Públicas y Privadas	
8	16	30 de setiembre. Responsable: Maritza Rojas	Gestión del empleo: Proceso de Inducción en las organizaciones	Entiende la importancia de la Inducción, quienes participan en el proceso, Documentación que se entrega. Rol de RRHH, y de la jefatura inmediata	Asignación de lecturas.  Investigar como se realizan los planes en un ministerio, una inst. autónoma, una municipalidad,	1. Pinto, R. (2004). Planeación estratégica de capacitación empresarial: México: Mcgraw-Hill Interamericana 2. Fletcher, S. (2000) Diseño de capacitación basada en competencias 3. Mckee, L. (2006) El capacitador acelerado. México: Panorama



SEM	#	FECHA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES EN CLASE/ Competencias.	TRABAJO AUTONOMO	LECTURAS ASIGNADAS
					una empresa pública. Etc.	
	17	4 de octubre. Responsables: Viria Araya	Gestión de desarrollo: Capacitación y desarrollo (planes de carrera, planes de desarrollo y planes de sucesión)	Conoce los concepto, enfoque y proceso de la capacitación, detección de necesidades de capacitación, cierre de brechas y planes de capacitación. Diferencia entre planes de carrera, planes de sucesión y desarrollo. Capacitación por competencias y evaluación del impacto de la capacitación		
9	18	7 de octubre. Responsables: Viria Araya	Gestión de desarrollo: Capacitación y desarrollo (planes de carrera, planes de desarrollo y planes de	Entiende el concepto de evaluación del modelo tradicional y por competencias, planificación de la evaluación, y retroalimentación		1. Chiavenato, I(2008 ) Gestión del Talento Humano. Mc Graw Hill



SEM	#	FECHA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES EN CLASE/ Competencias.	TRABAJO AUTONOMO	LECTURAS ASIGNADAS
			sucesión)			
	19	11 de octubre. Responsable: Max	Gestión del rendimiento: planificación del rendimiento, evaluación del rendimiento, retroalimentación	Entiende el concepto de evaluación del modelo tradicional y por competencias, planificación de la evaluación, y retroalimentación		
	20	14 de octubre. Responsable: Maritza Rojas	Introducción a las habilidades gerenciales			
10	21	18 de octubre. Responsables: Maritza Rojas.	Análisis generacional y su impacto en el empleo.			Robbins, S. (2004). Capítulo 18: Cultura Organizacional. En: Comportamiento Organizacional. Décima ed. México: Pearson Educación, pp.524 a 549.
11	22	21 de octubre Responsables: Max Alma Luz Solano.	Gestión de las relaciones humanas y sociales: gestión del clima	Analiza Qué es el cambio ? Que factores impulsan el cambio en la organización? Que es la resistencia al cambio ? Que es un agente de cambio organizacional?		



SEM	#	FECHA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES EN CLASE/ Competencias.	TRABAJO AUTONOMO	LECTURAS ASIGNADAS
			organizacional.			
	23	25 de octubre. Responsables: Max Alma Luz Solano.	Gestión de las relaciones humanas y sociales: gestión del clima organizacional.	Analiza la capacidad de respuesta es mejor que la de la competencia? ¿Estamos preparados para enfrentar y asumir los cambios del entorno?		
	24	28 de octubre. Responsable Maritza Rojas	Análisis del liderazgo	Analiza los tipos de liderazgo, liderazgo por competencias.		
12	25	1 de noviembre Responsable: Viria Araya.	Equipos de alto rendimiento.	Analiza las fuerzas que intervienen en el trabajo en equipo, estructuras y procesos de los grupos, cómo valorarse a sí mismo como un jugador de equipo, conducta correcta para convertirse en un jugador de equipo.		
	26	4 de noviembre. Responsable: Maritza Rojas	Comunicación.			
13	27	8 de noviembre.	Coaching herramienta			



SEM	#	FECHA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES EN CLASE/ Competencias.	TRABAJO AUTONOMO	LECTURAS ASIGNADAS
		Responsable Maritza Rojas	para la gestión del cambio			
14	28	11 de noviembre. Responsable Maritza Rojas	Hostigamiento y acoso laboral y sexual			
	29	15 de noviembre Responsable: Viria Araya	Felicidad y creatividad organizacional.			
15	30	18 de noviembre. Viria Araya	Felicidad y creatividad organizacional			
	31	22 de noviembre	Examen final.			

Universidad de Costa Rica | Escuela de Administración Pública  
Escuela Acreditada por SINAES – Modelo Curricular por Competencias

### NOTA FINAL

La nota final se asigna en una escala de 0 a 10 de acuerdo con el rendimiento del estudiante en el Módulo III. Las personas con nota igual o superior a 7 aprueban el Módulo III. La prueba de ampliación se aplica a los estudiantes que hayan obtenido una nota o calificación final de 6,0 ó 6,5. La prueba puede ser un examen, un trabajo, una práctica o una prueba especial, según defina el equipo docente.

### IMPORTANTE

En la presentación de trabajos referidos a las pruebas en grupo e individual, se hará un especial énfasis por promover el respeto de la producción intelectual y académica, en atención a las disposiciones vigentes en la Universidad de Costa Rica, que a continuación se citan:

**ARTÍCULO 4.** *Son faltas muy graves: j) Plagiar, en todo o en parte, obras intelectuales de cualquier tipo.*

**ARTÍCULO 5.** *Son faltas graves: c) Copiar de otro estudiante tareas, informes de laboratorio, trabajos de investigación o de cualquier otro tipo de actividad académica.*

**ARTÍCULO 9.** *Las faltas serán sancionadas según la magnitud del hecho con las siguientes medidas:*

a) *Las faltas muy graves, con suspensión de su condición de estudiante regular no menor de seis meses calendario, hasta por seis años calendario.*

Las graves con suspensión de quince días lectivos a seis meses

*Reglamento de Orden y Disciplina de los Estudiantes de la Universidad de Costa Rica*

### EVALUACION FORMATIVA

- Observaciones docentes
- Comentarios respecto a trabajos en grupos
- Recomendaciones individuales
- Recomendaciones en grupos
- Trabajo en clase: 6hrs
- Trabajo Autónomo: 12hrs
- Créditos: 6.
- II Semestre-2016

Ensayo/infograma	10
Trabajo Final	30
Exámenes	50
Quices	10
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

NOTA: Por favor no imprima esta cartografía con el fin de colaborar con medio ambiente. Revise la misma de forma digital.