



2017

UNA - Facultad de Ciencias Sociales – Escuela de Administración – Programa Bachillerato en Administración – Curso Administración de Recursos Humanos II – Académico Gustavo Díaz García, M.Sc. – II Ciclo 2017

Prof. Gustavo Díaz García, M.Sc.

UNA – FCS - EDA

29/07/2016

**UNIVERSIDAD NACIONAL
CAMPUS OMAR DENGÓ HEREDIA COSTA RICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE BACHILLERATO EN ADMINISTRACIÓN**

PROGRAMA DEL CURSO: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS II

CODIGO:	ETE 420
NOMBRE DEL CURSO:	Administración de Recursos Humanos II
GRUPO:	03
CREDITOS:	3.0
NATURALEZA:	Teórico – práctico
NIVEL DE CARRERA:	VI Ciclo Bachillerato en Administración
PERIODO:	Segundo Ciclo 2017
HORAS PRESENCIALES POR SEMANA:	3.0
HORAS DE ESTUDIO INDEPENDIENTE:	5.0
HORAS DE PRÁCTICA POR SEMANA Y	1.0
EXTRACLASE:	
HORARIO Y LUGAR DE ATENCIÓN EL	Viernes 5:30 pm. a 6:30 pm.
ESTUDIANTE:	Biblioteca Joaquín García Monge
ASISTENCIA:	<u>OBLIGATORIA</u>
NOMBRE DEL PROFESOR QUE IMPARTE EL	M.Sc. Gustavo Díaz García
CURSO Y PUNTO DE CONTACTO:	Correo: diazgarciagus@gmail.com

IMPORTANTE: APLICACIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL SOBRE PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL:

- Artículo No. 11 Asistencia a lecciones. La asistencia es obligatoria a todas las lecciones programadas; en especial a fechas de examen, laboratorios y quices. No es válido justificar ausencias por temas de trabajo. Las justificaciones deben acompañarse de parte médico, incapacidad o situación que justifique la fuerza mayor o caso fortuito.
- Artículo No. 26. Ausencias del estudiante. No se podrán tener más de dos ausencias en el curso y en todos los casos, las ausencias deberán justificarse por escrito y acompañadas del documento que justifique la ausencia, en el plazo establecido por el Reglamento de Enseñanza y Aprendizaje de la UNA (5 días hábiles).
- Artículo No. 24. Plagio. Queda prohibida esta práctica.
- Artículo No. 25. Copia. Queda prohibida esta práctica.

DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Se pretende con este curso que el estudiante adquiera los conocimientos necesarios y la utilización de los instrumentos y metodologías fundamentales para la gestión integral del talento humano, tanto en las organizaciones públicas como en las privadas. El estudiante realizará contactos con organizaciones reales que le ayuden a familiarizarse con el empleo de las metodologías para gestionar el capital humano, presupuestación - gestión de las remuneraciones, desarrollo y capacitación, salud ocupacional, relaciones laborales, gobierno corporativo y gestión de consultoría-auditoría, entre otros.

OBJETIVO GENERAL

Establecer los conceptos teórico - prácticos que le permitan al estudiante comprender y aplicar la gestión del talento humano, 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 del talento humano.
- Establecer los conceptos generales para un adecuado proceso de presupuestación de remuneraciones, capacitación, salud ocupacional, gobernabilidad, relaciones laborales y consultoría-auditoría del talento humano.
- Identificar los elementos contextuales que inciden en forma directa e indirecta en el cumplimiento de la estrategia empresarial, gestionando procesos de capacitación y salud ocupacional en forma planificada.
- Identificar las mejores prácticas en materia de gestión del talento humano.

METODOLOGÍA DEL CURSO

El curso se desarrollará bajo un enfoque teórico-práctico, combinando la explicación magistral del académico, el desarrollo de laboratorios, el trabajo en equipo de los estudiantes para el desarrollo y aplicación de los conocimientos abordados en trabajos prácticos, la proyección de videos atinentes al curso y el análisis – discusión de casos de éxito en empresas públicas y privadas.

CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS DEL CURSO

Unidad No. 1: Presupuestación de remuneraciones y formulación de planillas.

- Concepto y objetivos de la presupuestación de las remuneraciones.
- El presupuesto de las remuneraciones como instrumento de gestión.
- Elementos de impactan el presupuesto de las remuneraciones.
- Fundamentos para la presupuestación de las remuneraciones.
- Líneas de gasto para sustentar el presupuesto.
- 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.
- Simulación de planillas.
- Estudio de casos de éxito.

Unidad No. 2: Desarrollo, capacitación y formación del talento humano.

- Concepto e importancia del desarrollo, capacitación y formación del talento humano.
- Objetivos e impacto de la formación para la creación de valor en las empresas y el apoyo al modelo de negocio.
- Instrumentos de detección de necesidades de capacitación DNC.
- Planes de formación, capacitación y desarrollo del talento humano.

- Formulación de planes estratégicos de capacitación.
- Formulación de planes operativos de capacitación.
- Marco para evaluar el impacto de la capacitación y formación del talento humano.
- Manejo de consultoría en el tema.
- Estudio de casos de éxito.

Unidad No. 3: Seguridad y salud ocupacional.

- Concepto e importancia de gestionar la salud y seguridad del talento humano.
- Objetivos de la salud y seguridad del talento humano.
- Gestionando las condiciones y medio ambiente de trabajo CyMAT.
- Factores micro y macro sociales que afectan la salud y seguridad ocupacional.
- Procesos y condiciones de trabajo.
- Factores y clasificación de los riesgos del trabajo.
- Proceso para gestionar los riesgos del trabajo.
- Mejores prácticas e instrumentos para gestionar la salud y seguridad ocupacional OSHAS.

Unidad No. 4: Gestión de las relaciones laborales.

- Concepto e importancia.
- Objetivos de las relaciones con el talento humano.
- Agentes que afectan la dinámica organizacional.
- Estrategias para gestionar las relaciones con el talento humano.
- Cumplimiento del bloque de legalidad.
- La reforma procesal laboral 9242 y sus implicaciones en la gestión del talento humano.
- Modificaciones al eje laboral individual, eje procesal laboral y el eje laboral colectivo.
- Discriminación en el empleo, fueros, infracciones a la ley, prescripción y sus implicaciones en la gestión del talento humano.
- 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.
- Manejo de consultoría en el tema.
- Estudio de casos de éxito.

Unidad No. 6: Sistema de gobernabilidad y control de la gestión del talento humano.

- El gobierno corporativo y la gestión del talento humano.
- Objetivos del sistema de gobernabilidad y control en la gestión del talento.
- Ambiente de control
- Actividades de control.
- Sistemas de información
- Seguimiento de la gestión del talento humano.
- Diseño, implementación y evaluación del sistema de gobernabilidad.
- Ventajas y desventajas del sistema de gobernabilidad.
- Estudio de casos de éxito.

Unidad No. 7: Consultoría y Auditoría en gestión del talento humano.

- Concepto e importancia de la consultoría.
- Diferentes ramas de la consultoría en una empresa.
- Características particulares de la consultoría en gestión del capital humano.
- Comprensión del ciclo productivo de la empresa y las necesidades asociadas a la consultoría.
- Diagnóstico y evaluación de las desviaciones que son objeto de la consultoría.
- Mercado de la consultoría.
- Diferentes ramas especializadas de la gestión del capital humano.
- El ciclo fundamental de la consultoría.
- Factores críticos de éxito.
- Estudio de casos.
- Concepto e importancia de la auditoría de la gestión del talento humano.
- Auditoría interna y externa.
- Auditoría de la gestión administrativa.
- Plan de auditoría, advertencias, estudios demandados por la Administración.
- Gestión de los hallazgos y planes para el cierre de brechas.
- Google forms para auditoría.
- Mejores prácticas.
- Estudio de casos de éxito.

METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL CURSO:

Porcentaje	Concepto
40%	Dos exámenes parciales
20%	Laboratorio de tema asignado por el Académico responsable
40%	Quices y trabajos en clase
100%	

METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DEL LABORATORIO – ROL PLAY.

- Portada: universidad, facultad, escuela, programa académico, curso, profesor, nombre completo de los miembros del equipo de trabajo y fecha.
- Nombre completo y características del tema.
- Justificación e importancia del tema.
- Marco teórico del tema asignado.
- Simulación de un proceso de XXX-XXX-XXX, llevado a la práctica en una organización. Los participantes del equipo de trabajo preparan la herramienta (s), simulando correr y aplicar el proceso que la utilizarán en una organización real.
- Ventajas & desventajas.
- Conclusiones y recomendaciones.
- Presentación ejecutiva en Power Point, Prezi o Mind Manager: 30% marco teórico y 70% laboratorio en caso práctico.
- CD respaldo y refrigerio para todos los estudiantes.
- Bibliografía y fuentes de consulta, utilizando modelo APA, eje: Werther William | Davis Keith | Guzmán Martha. Administración de Recursos Humanos. Gestión del Capital Humano. (2014). 7ma edición. Editorial Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. D.F. México.

CRONOGRAMA PROPUESTO

SEMANA	TEMATICA QUE SE ABORDARÁ	RESPONSABLE
28 Jul	Bienvenida a estudiantes, entrega de programa y marco metodológico para el desarrollo del curso	Académico Estudiantes
4 Ago	Presupuestación de remuneraciones y formulación de planillas Parte No. 1	Académico
11 Ago	Presupuestación de remuneraciones y formulación de planillas Parte No. 2	Académico
18 Ago	Desarrollo, capacitación y formación del talento humano	Académico
25 Ago	Seguridad y salud ocupacional	Académico
1 Sep	Gestión de las relaciones laborales	Académico
8 Sep	Sistema de gobernabilidad y control de la gestión del talento humano	Académico
15 Sep	FERIADO UNIVERSITARIO - DIA DE LA INDEPENDENCIA	*****
22 Sep	PRIMER EXAMEN PARCIAL	Académico Estudiantes
29 Sep	Auditoría y consultoría en administración de recursos humanos	Académico
6 Oct	Laboratorio No. 1: Presupuestación de remuneraciones y formulación de planillas - Parte No. 1	Equipo de Trabajo No. 1 Académico
13 Oct	Laboratorio No. 2: Presupuestación de remuneraciones y formulación de planillas - Parte No. 2	Equipo de Trabajo No. 2 Académico
20 Oct	Laboratorio No. 3: Desarrollo, capacitación y formación del talento humano	Equipo de Trabajo No. 3 Académico
27 Oct	Laboratorio No. 4: Seguridad y salud ocupacional	Equipo de Trabajo No. 4 Académico
3 Nov	Laboratorio No. 5: Gestión de las relaciones laborales	Equipo de Trabajo No. 5 Académico
10 Nov	Laboratorio No. 6: Sistema de gobernabilidad y control de la gestión del talento humano	Equipo de Trabajo No. 6 Académico
17 Nov	Laboratorio No. 7: Auditoría y consultoría de la gestión del talento humano	Equipo de Trabajo No. 7 Académico
24 Nov	SEGUNDO EXAMEN PARCIAL	Académico Estudiantes
1 Dic	EXAMEN PARA APLAZADOS	Académico Estudiantes
8 Dic	ENTREGA DE PROMEDIOS	Académico

BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA PARA EL CURSO:

1. Alles Martha Alicia. (2009). Construyendo talento. Ediciones Granica S.A. Madrid. España.
2. Alles Martha Alicia. (2015). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Editorial Granica. Madrid. España.
3. Alles Martha Alicia. (2012). Las 50 herramientas de recursos humanos que todo profesional debe conocer. Ediciones Granica S.A. Madrid. España.
4. Alles Martha Alicia. (2009). Desarrollo de talento humano basado en competencias. Ediciones Granica S.A. Madrid. España.
5. Bateman & Snell. (2006). Administración: un nuevo panorama competitivo. Editorial Mc Graw Hill. DF. México.
6. Beckerd B., Huselid M. & Ulrico D. (2005). El Cuadro de Mando Integral de Recursos Humanos. Editorial Gestión 2000 S.A. Barcelona España.
7. Canto Delgado Humberto. (2006). Desarrollo de una Cultura de Calidad. Editorial Mc Graw Hill. DF. México. Consorcio de Organizaciones Privadas de Promoción al Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa. Programa Misión. (2009). Medición del Clima Laboral para IMF's. Editorial Ford Foundation. CRS Oxfam Novib. Lima. Perú.
8. Dolan Simon L. (2007). La Gestión de los Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill. Madrid. España.

9. D.E. Hussey. (2008). Como Administrar el Cambio en la Organización. Editorial Panorama. Bogotá. Colombia.
10. Davis Keith & Newstrom Jhon W. (2000). Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional. Editorial Mc Graw Hill. DF. México.
11. Franklin Enrique Benjamín. (2007). Organización de Empresas. Editorial Mc Graw Hill. D.F. México.
12. Friedman Brian. (2005). Atraer, Gestionar y Retener el Capital Humano. Editorial Paidós Empresa. Barcelona España.
13. Gan Busto, Trigue Federico & I Prats Jaume. (2006). Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones. Editorial Díaz de Santos. Barcelona España.
14. Gómez Luis. (2007). Gestión de Recursos Humanos. Editorial Pearson Printice Hall. Barcelona España.
15. Goldsmith Marshall. Lyons Laurence. Freas Alyssa. (2011). Coaching. La última palabra en desarrollo de liderazgo. Editorial Pearson Educación de México. Printice Hall. D.F. México.
16. Hersey Paul & Kenneth Blanchard. (2004). Administración del Comportamiento Organizacional: Liderazgo Situacional. Editorial Prentice Hall. D.F. México.
17. Hill Charles W. (2007). Administración Estratégica: un enfoque integrado. Editorial Mc Graw Hill. D.F. México.
18. Jones Gareth R. (2005). Teoría Organizacional: Diseño y Cambio en las Organizaciones. Editorial Pearson Printice Hall. Barcelona España.
19. Kotter John (2008). Nuestro Témpano se Derrite. Grupo Editorial Norma. Bogotá Colombia.
20. Lombardo Luis. (2015). Como trabajar en la era digital. Transformación Empresarial. LID Editorial Empresarial. Madrid. España.
21. Maxwell John C. (2010). El Talento Nunca es Suficiente. Grupo Nelson Editorial . New York Estados Unidos.
22. Mintzberg Henry, Brian James & Voyer John. (2005). El Proceso Estratégico. Editorial Printice Hall. D.F. México.
23. Nelson Bob. (1999). 1001 Formas de Motivar a los Empleados. Editorial Norma. D.F. México.
24. Landy Frank J. (2005). Psicología Industrial y Organizacional. Editorial Mc Graw Hill. D.F. México.
25. Robbins Stephen P. (2008). Supervisión. Editorial Pearson Printice Hall. D.F. México.
26. Sarries Sanz Luis & Casares García Esther. (2008). Buenas prácticas en recursos humanos. Editorial Libros Profesionales de Empresa ESIC. Madrid España.
27. Stewart Grez L. (2008). Trabajo en Equipo y Dinámica de Grupos. Editorial Limusa Wiley & Grupo Editorial Noriega. D.F. México.
28. Tarzijan Jorge (2013). Fundamentos de Estrategia Empresarial. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago. Chile.
29. **Werther. Davis. Guzmán. (2014). Administración de Recursos Humanos. Gestión del Capital Humano. Editorial Mc Graw Hill Education. D.F. México. (TEXTO BASE DEL CURSO).**
30. Whetten David A. (2005). Desarrollo de Habilidades Directivas. Editorial Pearson Printice Hall. D.F. México.
31. Vargas Eugenio & Vargas Diana. (2017). Código de Trabajo. Con Reforma Procesal Laboral. Con anotaciones sobre acciones de inconstitucionalidad. Editorial Juritexto. San José Costa Rica.
32. Zelaya Lucke Julio. (2006). Clasificación de Puestos. Editorial Universidad Estatal a Distancia. San José Costa Rica.