

CARRERA ADMINISTRACION DE NEGOCIOS.

GRADO DE LICENCIATURA.

Énfasis Talento Humano.

Prueba de Grado: Políticas de Talento Humano.

Descripción:

- ✓ Examen escrito con una duración máxima de cuatro horas.
- ✓ El estudiante realizará el total de las preguntas que se le formulen.
- ✓ Se debe desarrollar solo con lapicero.
- ✓ Podrá versar sobre el concepto o la aplicación de cualquiera de los temas señalados en el documento compartido.

Cursos con temas vinculados:

- ✓ ATH-3408 Políticas de Talento Humano.
- ✓ ATH-3407 Estrategia de Compensación.
- ✓ ATH-3405 Adquisición del Talento Humano.

Tipo de prueba:

- ✓ Prueba teórica de aplicación de conceptos prácticos.
- ✓ Para ser elaborada de forma presencial en sede.

Temas:

ATH-3408 Políticas de Talento Humano.

Tema 1. Una revisión organizacional

- a. Concepto de organización.
- b. El proceso administrativo.
- c. Diseño organizacional
- d. Factores críticos de éxito.

Tema 2. La institucionalidad

- a. Configuración institucional de la empresa
- b. Concepto y contenido de la configuración institucional
- c. Configuración financiera institucional
- d. Toma de decisiones institucionales
- e. Iniciativa e innovación institucional
- f. Elección y realización de la configuración institucional

Tema 3. Roles de la Unidad de Talento Humano

- a. Roles tradicionales
- b. Nuevos roles en un contexto cambiante
- c. La estrategia a través de las personas

Tema 4. Ejecución Estratégica

- a. Entendiendo la ejecución
- b. Roles del equipo ejecutivo
- c. Roles de los gerentes de línea

Tema 5. Políticas organizacionales

- a. Concepto de Política Organizacional
- b. Ámbito, importancia y campo de utilidad de las políticas.
- c. Clasificación de las políticas.
- d. Características de las políticas.
- e. Implementación de las políticas.
- f. Diferencia entre políticas y estrategia.
- g. Políticas de creatividad e innovación.
- h. Rol de los Valores y Principios éticos y responsabilidad social empresarial.
- i. Ejemplos de políticas de talento humano

Tema 4. Balance Score Card de Talento Humano

- a. Sistema de gestión
- b. Relacionando la fuerza laboral y los indicadores de talento humano
- c. Obtener e interpretar datos de los indicadores de desempeño del talento
- d. Implantación de programas de indicadores-score card

Tema 6. Auditoria de Talento Humano

- a. Medición y sus técnicas
- b. Auditoría de las decisiones administrativas
- c. Implantación de la auditoría
- d. Organización de la auditoría

Tema 7. Comunicación de resultados

- a. Organizando la información
- b. Uso de Excel y Tableau
- c. Generando presentaciones efectivas
- d. Eliminando el pánico a las presentaciones

Tema 8. El desarrollo de las políticas de recursos humanos en la empresa

- a. Paso 1. Establecer la necesidad de una política
- b. Paso 2. Desarrollar el contenido de las políticas
- c. Paso 3. Redacción de las políticas de recursos humanos
- d. Paso 4: Revisión de las políticas por las partes interesadas
- e. Paso 5: Implementación de las políticas

Tema 9. Políticas de Talento Humano

- a. Objetivos estratégicos de Talento Humano
- b. Contingente de personas con habilidades
- c. Condiciones organizacionales para el empleo
- d. Lograr eficiencia y eficacia por medio de las personas
- e. Objetivos de las políticas de Talento Humano
- f. Políticas de Personal

ATH-3407 Estrategia de Compensación.

Tema 1. Conceptos introductorios

- a. Historia de la Compensación
- b. Concepto, Objetivos y Estrategias de la Compensación.
- c. Conceptos de Sueldos, Salarios, Beneficios e Incentivos, Prestaciones
- d. Procesos para retener al talento humano
- e. Sistemas de Premios y sanciones
- f. Remuneración y productividad
- g. Evaluación de los procesos de mantenimiento de las personas
- h. El carácter multivariado de los salarios
- i. Qué es el salario para las personas
- j. Qué es el salario para las organizaciones
- k. Composición del salario
- l. Concepto de administración de sueldos y salarios

Tema 2. Política salarial

- a. Concepto de la política salarial
- b. Componentes de la política salarial
- c. Consecuencias de los salarios
- d. Sistema de Recompensas y política salarial
- e. Diseño y elaboración de políticas salariales

Tema 3. La Administración de la Compensación.

- a. Estructura de la Compensación y Compensación Total.
- b. Enfoques Básicos de Compensación de Puestos:
 - b.1. Valor de mercado
 - b.2. Contenido de responsabilidad
 - b.3. Antigüedad
 - b.4. Desempeño
- c. Métodos de Valuación de Puestos.
- d. Conceptos estadísticos para la Compensación.
- e. Sistema de Compensación Pública y Privada en Costa Rica y su política salarial
- f. Medición del Desempeño (Concepto y Técnicas).

Tema 4. Nivel salarial

- a. Encuesta salarial
- b. Objeto de la encuesta salarial
- c. Equilibrio interno en las organizaciones
- d. Procedimiento para usar encuestas salariales
- e. Herramientas para la encuesta salarial
- f. Selección de puestos de referencia
- g. Selección de empresas participantes
- h. Recopilación de datos
- i. Salarios mínimos y comisión de salarios mínimos
- j. Inflación y salarios – costo de vida
- k. Objetivos relevantes para administrar la productividad

Tema 5. Compensación Variable

- a. Concepto de compensación variable
- b. Beneficios de la compensación variable
- c. Remuneración variable vrs remuneración tradicional
- d. La productividad del talento humano y la compensación variable
- e. Diseños de compensación variable
- f. Casos de éxito de compensación variable
- g. Tendencias actuales de compensación variable

Tema 6. Compensación y Motivación

- a. Enfoques de motivación
- b. Compensación y motivación
- c. Salario Emocional
- d. Concepto de salario emocional
- e. Importancia del salario emocional en la gestión del talento humano
- f. Tipos de salario emocional
- g. Beneficios que genera el salario emocional en los colaboradores
- h. Beneficios que genera el salario emocional en las empresas
- i. Las generaciones y su motivación
- j. Calidad de vida en el trabajo

Tema 7. Otros planteamientos de la remuneración variable

- a. Remuneración por habilidades
- b. Remuneración por competencias
- c. Planes de incentivos
- d. Ejemplos de planes de incentivos e implementación
- e. Aspectos legales de la compensación variable

Tema 8. Sistemas de calidad, ética y la compensación variable

- a. Remuneración variable en los sistemas de calidad.
- b. Impacto de la remuneración variable:
 - b.1. Mejor imagen externa

- b.2. Mayor ordenamiento interno
- b.3. Mejora de la productividad
- b.4. Mejora continua de los procesos
- b.5. Apertura de mercados
- b.6. Mejor clima laboral
- c. La ética y la remuneración variable
- d. Aspectos éticos y morales
- e. Remuneración variable y la responsabilidad de los gerentes

ATH-3405 Adquisición del Talento Humano.

Tema 1. Los modelos de competencias y aprovisionamiento de talento humano

- a. Concepto de Competencias. Importancia y clasificación de las competencias.
- b. Orígenes de la Gestión por Competencias
- c. Precusores del Modelo de Competencias
- d. Talento Humano y Competencias.
- e. La gestión por competencias y sus objetivos.
- f. Beneficios del reclutamiento y selección por competencias.
- g. La Reforma Procesal Laboral
- h. Concepto de Competencia
- i. Componentes de las competencias
- j. Tipos de competencias y su evolución según los niveles jerárquicos

Tema 2. Modelo de reclutamiento y selección por competencias

- a. Modelos de selección por competencias.
- b. Implementación del Modelo por competencias
- c. El rol de la inteligencia emocional en el modelo de gestión por competencias
- d. Las competencias organizacionales versus las competencias individuales
- e. Fases del modelo de reclutamiento y selección por competencias.
- f. Sistema de Descripción del Puesto de perfil del Ocupante
- g. Elaboración e identificación de perfiles de puesto y requerimiento de competencias.
- h. Diferencias entre Perfil Tradicional y Perfil por Competencias
- i. Guía de entrevista para elaborar la descripción y perfil del puesto
- j. Competencias que debe demostrar quien elabore las descripciones y perfiles de puestos
- k. Herramientas para evaluar por competencias.

Tema 3. La práctica de la entrevista

- a. Definición e importancia de la entrevista
- b. Objetivos de la entrevista
- c. Estructura de la entrevista
- d. Preparación para la entrevista

- e. Importancia del lenguaje corporal en la entrevista
- f. Qué se debe preguntar y qué no en una entrevista
- g. Entrevistas tradicionales versus entrevistas por competencias
- h. Entrevistas por Competencias en el proceso de evaluación de personal.
- i. Uso de las pruebas psicométricas y su interpretación
- j. Análisis comparativo de candidatos y claves para una buena elección.
- k. Informe de entrevista

Tema 4. Selección del candidato idóneo

- a. Identificación de candidatos potenciales
- b. Aplicación de criterios objetivos para la selección
- c. Importancia de las referencias laborales
- d. Reputación Digital del candidato
- e. Valoración de los candidatos
- f. La entrevista final
- g. Plan de acogida
- h. Evaluación y cierre del proceso de selección.

Tema 5. Incorporando al nuevo colaborador

- a. Importancia de la inducción de personas a su puesto de trabajo
- b. Beneficios del Programa de Inducción
- c. La socialización del nuevo colaborador y su impacto en el compromiso laboral.
- d. Conceptos sobre la socialización
- e. Inducción e integración a la empresa y al puesto.
- f. La experiencia en las prácticas de socialización
- g. El plan de Inducción o socialización de colaboradores
- h. Proceso de implantación de un programa de socialización
- i. La retención de los colaboradores
- j. Rotación de personal

Tema 6. Cómo agregar talento humano a las organizaciones

- a. El ambiente organizacional
- b. Mercado de talento humano
- c. Mercado de trabajo
- d. Oferta mayor a la demanda
- e. Oferta equivalente a la demanda
- f. Oferta menor que la demanda
- g. La disminución del empleo
- h. Interacción entre el mercado de talento humano y el mercado de trabajo.
Rotación de personal
- i. Rotación de personal provocada
- j. Índice de rotación de personal
- k. DX de las causas de rotación de personal
- l. Rotación de personal ideal

- m. Entrevista de salida
- n. Costo de la rotación de personal
- o. Ausentismo
- p. Causas de ausentismo
- q. Evaluación de los procesos de provisión humana.

Bibliografía:

- ✓ Dessler, G., Varela, R. (2017). Administración de recursos humanos.(Sexta edición) Pearson Educación. Tomado de <http://www.ebooks7-24.com>
- ✓ Werther, W (2014) Administración de Recursos Humanos. Gestión del Capital Humano. (Sétima edición - 2014). México: McGraw Hill.
- ✓ Madrigal Torres Berta Ermila. Habilidades Directivas. (Tercera edición - 2017). México: McGraw Hill.
- ✓ Retana, A. (2017). Guía práctica de cálculos laborales en Costa Rica. Costa Rica: AIREDA
- ✓ Olaso, J. (2017). Derecho sancionatorio laboral. Costa Rica: Juridica continental.
- ✓ Quesada, M. (2013). Legislación laboral costarricense. Costa Rica
- ✓ Chiavenato, I (2017) Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. (Décima edición) México: McGraw Hill.
- ✓ Chiavenato, I (2017) Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las Organizaciones. (3ra edición - 2017). México. Editorial McGraw Hill