

# SAGRADO

Universidad del Sagrado Corazón

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

## PRONTUARIO

**TÍTULO:** Talento y Gerencia de Recursos Humanos

**CODIFICACIÓN:** ADM 220

**PRERREQUISITOS:** ADM 102

**CRÉDITOS:** 3 créditos | 45 horas contacto | 1 término

### DESCRIPCIÓN:

El curso se enfoca en el desarrollo integral de las funciones de planificación, organización, dirección, seguimiento y control del personal en las organizaciones. Se basa en teorías de motivación, técnicas de evaluación del desempeño, planificación y evaluación de personas por competencias laborales, valoración de cargos, entre otros. El programa también hace hincapié en el liderazgo y el desarrollo de carrera, fortaleciendo habilidades personales, relaciones interpersonales y prácticas de gestión. Se enfatiza en la perspectiva del recurso humano como talento y la importancia de su desarrollo para el logro de los objetivos de la organización sin dejar de atender los aspectos básicos operativos de la administración de recursos humanos. Se introducen los aspectos medulares del manejo del desempeño de los individuos y equipos dentro de un ambiente de trabajo que les permita su mayor desarrollo y contribución. El curso discute la gestión del recurso humano incluyendo todas las consideraciones éticas para el desarrollo saludable, justo e inclusivo de toda la organización.

### JUSTIFICACIÓN:

La utilización y la dirección del talento en una organización es de vital importancia para el funcionamiento de esta. El campo de la administración de recursos humanos se ha ido moviendo al desarrollo del talento como pilar de su gestión y adquiere cada día mayor relevancia. Esto se debe al desarrollo de las ciencias del comportamiento y su aplicación al campo empresarial en todo lo relacionado al desarrollo óptimo de la organización. Es imprescindible que el estudiante conozca las técnicas y teorías que le permitan desarrollar al máximo el potencial del recurso humano como talento en una organización. De la misma forma resulta importante la atención a los temas éticos en el desarrollo y logro de los objetivos de la empresa.

## **COMPETENCIAS:**

El curso desarrolla en él o la estudiante las siguientes competencias:

- Investigación y exploración
- Ética y justicia social

## **OBJETIVOS:**

Al finalizar el curso el o la estudiante será capaz de:

1. Identificar y reconocer las metodologías que se utilizan para acelerar el mejoramiento del rendimiento del individuo, los equipos y la organización en general.
2. Desarrollar y promover las competencias de liderazgo que estimulen comportamientos que promuevan el éxito de la organización.
3. Trabajar y reconocer los componentes del sistema de medición de desempeño.
4. Conocer las mejores prácticas para ofrecer retroalimentación constructiva.
5. Discutir la importancia y trabajar con el diseño de planes de desarrollo.
6. Identificar las diferentes teorías relacionadas con la administración de personal y las etapas históricas en las cuales éstas se desarrollan.
7. Desarrollar el sentido crítico y análisis en la toma de decisiones de los casos presentados en clase.
8. Discutir cómo el plan estratégico para seleccionar los recursos humanos es necesario para lograr con las metas y objetivos de la organización.
9. Desarrollar las destrezas del trabajo en equipo, iniciativa, creatividad y comunicación efectiva.
10. Comprender y armonizar los cambios en las leyes laborales en el manejo adecuado de los recursos humanos en la organización.
11. Discutir qué pueden hacer las compañías para competir en el mundo globalizado, y manejar la diversidad y la multiculturalidad.
12. Conocer y aplicar las políticas y procedimientos éticos en la organización, de manera que el gerente pueda modelar una conducta ética.

## **METODOLOGÍA**

Se recomiendan las siguientes estrategias de la metodología de aprendizaje activo:

- Combinación de lectura y discusión
- Solución de problemas
- Equipos de trabajo
- Estudio de caso
- Investigación

- “Role playing”
- Presentaciones en vídeo.

## **CONTENIDO:**

### I. Definición, desarrollo histórico y teorías

- A. Manejo de Talento – Perspectiva inicial
- B. Definición de administración de recursos humanos en el contexto del proceso gerencial
- C. Desarrollo histórico y teorías

### II. Las funciones del departamento de recursos humanos ante las nuevas tendencias

- A. Clasificación de puesto y retribución
- B. Reclutamiento
- C. Selección del recurso humano
- D. Adiestramiento del personal y de los ejecutivos
- 1
- E. Compensación
- F. Ética, Justicia y trato justo en la administración de los recursos humanos
- G. La negociación colectiva y la administración de los recursos humanos
- H. Salud y Seguridad en el Empleo
  - I. Manejo de los Recursos Humanos en la Economía Global

### III. Equipos de trabajo de alto rendimiento

### IV. identificación y desarrollo de competencias medulares

### V. Manejo del desempeño

### VI. Planes de Desarrollo

### VII. Planes de sucesión

### VIII. Mejores prácticas globales

### IX. Diversidad e inclusión

X. Estimulando retención y involucramiento de los empleados

## EVALUACIÓN

Asignaciones realizadas en la plataforma	20%
Trabajos o pruebas parciales (3)	45%
Trabajo de clase diaria y/o participación	10%
Plan de desarrollo recomendado	10%
Trabajo final investigación	<u>15%</u>
Total	100%

## AVALÚO DEL APRENDIZAJE

Se aplica la rúbrica de avalúo institucional a la actividad central del curso.

## TEXTO

Berger, L. & Berger, D. (2017). *The Talent Management Handbook: Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing and Promoting Your Best People*. McGraw-Hill. ISBN-978125983554

## BIBLIOGRAFÍA

Gomez-Mejia, Luis; David Balkin, David and Cardy, Robert . (2015). *Managing Human Resources with My Management Lab, Global Edition*. (8va ed.) , 8th Edition. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.

Dessler, Garry., (2015). *Fundamentals of Human Resource Management, Global Edition* (4ta ed). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.

Dessler, Garry. et all. (2014). *Human Resource Management A Contemporary Approach*. (7ma ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.

Foot, Margaret and Hook, Caroline. (2011). *Introducing Human Resource Management*. (6ta ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.

Martocchio. (2011). *Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach*. (6ta. ed). Prentice Hall. ISBN-10: 0136106404 | ISBN-13: 9780136106401.

Mondy, Wayne & Noe, Robert M. (2010). *Human Resource Management* (11va. ed.). Prentice Hall. ISBN-10: 0136077285 | ISBN-13: 9780136077282.

Rebore, Ronald. (2013). *Human Resources Administration in Education: Pearson New International Edition A Management Approach*. (9na ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.

Torrington, Derek; Hall, Laura; Taylor, Stephen and Atkinson, Carol. (2014). *Human Resource Management*. (9na. ed). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.

## **INTERNET**

Análisis de puesto <http://b.1asphost.com/arielrotondo/educacion/RRHH2.pdf>

[http://html.rincondelvago.com/rrhh\\_29.html](http://html.rincondelvago.com/rrhh_29.html)

<http://www.abogadoslaborales.com/¿reforma-laboral-ventaja-competitiva-u-oportunismo-empresarial/>

Cuatro tipos de empleados:

<http://www.abogadoslaborales.com/cuatro-tipo-de-empleados/>

Sindicalismo de Obama y su impacto en la empresa.

<http://www.abogadoslaborales.com/pro-sindicalismo-de-obama-y-su-impacto-en-la-empresa-privada-de-puerto-rico/>

El profesional como empleado.

<http://www.abogadoslaborales.com/el-profesional-como-empleado-exento-2/>

La contratación de empleados en Puerto Rico.

<http://www.abogadoslaborales.com/la-contratacion-de-empleados-en-puerto-rico/>

Sindicalismo.

<http://www.abogadoslaborales.com/category/sindicalismo/>

Discriminación.

<http://www.abogadoslaborales.com/category/discriminacion/>

Otros.

<https://www.osha.gov/>

<https://www.eeoc.gov/field/sanjuan/index.cfm>

<http://www.trabajo.pr.gov/>

<https://www.elnuevodia.com/noticias/politica/nota/senadoapruebaprojectodereformalaboral-2282501/>

<https://aldia.microjuris.com/2017/01/25/resumen-de-la-reforma-laboral/>

<https://www.metro.pr/pr/noticias/2017/01/14/camara-aprueba-reforma-laboral-enmiendas-aafaf-ley-atender-crisis-fiscal.html>

<http://www.oslpr.org/v2/leyesPuertoRico.aspx>

<http://www.lexjuris.com/revista/opcion4/index.html>

## Referencias artículos revista profesional HRM

Ausentismo Laboral <http://www.recursoonline.com/?p=1380>

Carvajal Orozco, José G.; Dávila Londoño, Carlos A. (2013). *Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. Cuadernos de Administración*. Vol. 29 Issue 49, p95-106. 12p.

¡Descubre tus fortalezas! <http://www.recursoonline.com/?p=1391>

¿Cómo convertir a tu equipo de trabajo en fanáticos de tus empresa?  
<http://www.recursoonline.com/?p=1388>

El líder como coach <http://www.recursoonline.com/?p=1377>

La responsabilidad patronal ante los protocolos y políticas de violencia doméstica y hostigamiento sexual. <http://www.recursoonline.com/?p=1093>

Relaciones románticas en el ambiente laboral en Puerto Rico.  
<http://www.recursoonline.com/?p=1384>

Rivera Aponte, Ángel; Latortue Albino, Frangoise. *Análisis histórico de la profesión de recursos humanos en Puerto Rico desde 1960 al 2000*. (2013). Publicación académica Por: *Forum Empresarial* Vol. 18 Issue 1, p57-94, 38p. Publicado: Universidad de Puerto Rico en Río Piedras.

Puede encontrar más recursos de información relacionados a los temas del curso en la página de la biblioteca <http://biblioteca.sagrado.edu/>

### ACOMODO RAZONABLE

Para obtener información detallada del proceso y la documentación requerida, debe visitar la oficina correspondiente. Para garantizar igualdad de condiciones, en cumplimiento de la Ley ADA (1990) y el Acta de Rehabilitación (1973), según enmendada, todo estudiante que necesite servicios de acomodo razonable o asistencia especial deberá completar el proceso establecido por la Vicepresidencia de Asuntos Académicos.

### INTEGRIDAD ACADÉMICA

Esta política aplica a todo estudiante matriculado en la Universidad del Sagrado Corazón para tomar cursos con o sin crédito académico. Una falta de integridad académica es todo acto u omisión que no demuestre la honestidad, transparencia y responsabilidad que debe caracterizar toda actividad académica. Todo estudiante que falte a la política de honradez, fraude y plagio se expone a las siguientes sanciones: recibirá nota de cero en la evaluación y/o repetición del trabajo en el seminario, nota de F(\*) en el seminario: suspensión o expulsión según se establece en el documento de Política de Integridad Académica con fecha de efectividad de noviembre 2022.

Derechos reservados | Sagrado | Febrero, 2024