



Nombre de la Asignatura: GESTION DEL TALENTO HUMANO 2

a) Generalidades

		Código:	GTH2	Duración del Ciclo en Semanas:	16
Prerrequisito (s):	GTH 1	Ciclo Académico:	VII	Duración /Hora Clase:	50
		Área:	Especializada	Número /Hora Clase por Ciclo:	64
		U.V.:	3	Horas Teóricas/ Semanales:	2
				Horas Prácticas/ Semanales:	2

b) Descripción de la Asignatura:

Comprende el estudio teórico – práctico de la administración del recurso humano, analizando la importancia de las relaciones laborales; obtener la experiencia de conformar un manual de puestos; la aplicación de la evaluación y valuación de puestos y su influencia en la evaluación del desempeño, así como, sus ampliaciones específicas para desarrollar programas de auditoría que incrementen la efectividad de los procesos en el manejo del personal en la organización.

c) Objetivo General de la Asignatura:

Objetivos Cognitivos:

Argumentar la importancia de llevar a cabo el proceso de evaluación de desempeño y sus implicaciones en las políticas salariales.

Objetivos Procedimentales:

Elaborar un manual de puestos aplicable en la empresa salvadoreña.

Objetivos Actitudinales:

Interactuar con sus compañeros valorando las aplicaciones de la administración del recurso humano en el área de evaluación y valuación de puestos, para la determinación de la escala salarial y programas de auditoría para la empresa salvadoreña.

d) Contenidos:

UNIDAD I RELACIONES LABORALES



Contenido:

- 1.1 Conceptualización – Código de Trabajo
 - 1.1.1 Reglamento Interno
 - 1.1.2 Objetivo del código de trabajo
 - 1.1.3 Relaciones patrono – trabajador
 - 1.1.4 Jornada de trabajo
 - 1.1.5 Indemnización por despido involuntario
 - 1.1.6 Cálculo de aguinaldo
 - 1.1.7 Cálculo de horas extras
 - 1.1.8 Licencias por enfermedades y otras
- 1.2 Derecho de Asociación Profesional y su Protección
 - 1.2.1 Generalidades
 - 1.2.2 Objetivos
 - 1.2.3 Funciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
 - 1.2.4 Sindicatos

UNIDAD II SALUD, SEGURIDAD Y CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS

Contenido:

- 2.1 Higiene y seguridad en el trabajo
 - 2.1.1 Seguridad ocupacional
 - 2.1.2 Causas básicas de los accidentes
 - 2.1.3 Condiciones y actos inseguros
 - 2.1.4 Cómo evitar accidentes inseguros
 - 2.1.4.1 Mediante la selección
 - 2.1.4.2 La propaganda
 - 2.1.4.3 La capacitación
 - 2.1.4.4 Compromiso de la alta gerencia
 - 2.1.4.5 Otros
- 2.2 Salud de los empleados
 - 2.2.1 Alcoholismo
 - 2.2.2 Exposición al asbesto en el trabajo
 - 2.2.3 Problemas de salud por las terminales de video y como evitarlos
 - 2.2.4 El tabaquismo
 - 2.2.5 El SIDA en el trabajo
 - 2.2.6 Nuevas enfermedades laborales
- 2.3 Calidad de Vida en el Trabajo



- 2.3.1 Conceptualización
- 2.3.2 Componentes de la Calidad de Vida en el Trabajo
- 2.3.3 Modelos de Calidad de Vida en el Trabajo
- 2.3.4 Programa de Calidad de Vida en el Trabajo

UNIDAD III: EVALUACIÓN DE PUESTOS

Contenido:

- 3.1 Conceptualización
- 3.2 Métodos de evaluación
 - 3.2.1 Jerarquización
 - 3.2.2 Clasificación
 - 3.2.3 Comparación por factores
 - 3.2.4 Evaluación por puntos

UNIDAD IV: VALUACIÓN DE PUESTOS

Contenido:

- 4.1 Conceptualización
- 4.2 Valuación Numérica
- 4.3 Valuación gráfica
- 4.4 Escala salarial

UNIDAD V: REMUNERACIONES Y SISTEMAS DE COMPENSACIONES

Contenido:

- 5.1 Concepto de remuneraciones
- 5.2 Remuneraciones Variables y Fijas
- 5.3 Nuevos enfoques de las remuneraciones
- 5.4 Efectos de las recompensas en los individuos y en las organizaciones
- 5.5 Plan de Incentivos y Prestaciones para los colaboradores
 - 5.5.1 Aspectos relevantes para el diseño del Plan de Incentivo y Prestaciones
 - 5.5.2 Etapas del diseño del Plan de Incentivo y Prestaciones

UNIDAD VI: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



Contenido:

- 6.1 Conceptualización
- 6.2 Objetivos de la evaluación del desempeño
- 6.3 Métodos de evaluación
 - 6.3.1 Métodos Tradicionales
 - 6.3.2 Métodos Modernos
- 6.4 Tendencias en el proceso de valuación del desempeño
- 6.5 Evaluación del desempeño en la estrategia de la organización como herramienta de productividad laboral
- 6.6 Normas de Evaluación

UNIDAD VII: AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS

Contenido:

- 7.1 Conceptualización
- 7.2 Importancia
- 7.3 Objetivos y políticas
- 7.4 Ratios
- 7.5 Programa de Auditoria de Recursos Humanos

e) Estrategia Metodológica:

El estudiante construirá su propio conocimiento a partir de los elementos otorgados por el docente, a través de las siguientes actividades de aprendizaje:

El 50% del total de horas, el docente guiará el aprendizaje a través de *clases magistrales y dialogadas*, donde se dé un intercambio de opiniones y argumentos sobre el tema que se desarrolla.

El otro 50% del total de horas, destinará tiempo para realizar actividades de aprendizaje, tales como:

- *Dinámicas de Grupo*: como actividad lúdica de aprendizaje para lograr una experiencia total en el que el saber y la teoría están conjuntados con la experiencia y la práctica, desarrollando en los alumnos habilidades gerenciales.
- *Mapas conceptuales*, en los cuales el alumno representará en forma de diagrama el significado de su conocimiento.
- *Proyecto*: Trabajo de investigación para conocer y analizar la aplicación de la administración del recurso humano en la empresa salvadoreña.



Estas actividades quedan a consideración del catedrático, pudiendo utilizar otros métodos y técnicas alternativos que favorezcan el proceso de enseñanza - aprendizaje de acuerdo con el modelo educativo definido por la Universidad.

f) Bibliografía:

Nombre de laObra	Autor	Casa editora	País	Año de edición	No. de ejemplares en biblioteca
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAS I y II	Alexis Serrano	UCA	El Salvador	2007	3
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Idalberto Chiavenato	Mc. Graw Hill	México	2009	11
LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS-UNED	Dolán/Valle Cabrera/Jackson /Schuler	Mc. Graw Hill	Mexico	2007	6