



## GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO I

### 1. Generalidades

Nombre de la asignatura	Gestión Estratégica del Talento Humano I
Número de orden	29
Código	020362
Prerrequisito	(18) Gestión de Equipos
Número de horas por ciclo	110
Horas teóricas presenciales por ciclo	33
Horas teóricas virtuales por ciclo	33
Horas prácticas presenciales por ciclo	22
Horas prácticas virtuales por ciclo	22
Duración del ciclo en semanas	17
Unidades valorativas	5
Identificación del ciclo académico	VII

### 2. Descripción de la asignatura

En esta asignatura se identifican los elementos estratégicos de la gestión del talento humano dentro de las organizaciones, tomando en cuenta el marco regulatorio salvadoreño y su relación con el ciclo laboral.

### 3. Objetivos de la asignatura

#### 3.1. Objetivo general

Analizar los conceptos, técnicas y herramientas más importantes de la gestión eficaz del talento humano en las organizaciones.



### **3.2. Objetivos específicos**

- Analizar la importancia del papel que desarrolla la gerencia del Talento Humano en las organizaciones enfatizando la relevancia y ventaja de una gestión eficaz de la misma.
- Comprender la relación de trabajo, cómo surge, quiénes son los sujetos de esta relación, su duración y cuáles son las modalidades que puede adoptar desde la legislación salvadoreña.
- Comprender el proceso de la persona en la organización desde la contratación hasta la desvinculación.

### **4. Unidades didácticas y contenidos de la asignatura**

#### **Unidad 1: Visión Global de la Gestión del Talento Humano**

##### **Contenidos de la Unidad**

1. Evolución del área del talento humano
2. Liderar la gestión del talento humano
3. Organización del área del talento humano
4. Subsistemas de la gestión del talento humano

#### **Unidad 2: Marco Legal de las Relaciones Laborales**

##### **Contenidos de la Unidad**

1. Origen de la relación de trabajo
2. Contratación laboral
3. Duración de las relaciones de trabajo
4. Regulaciones para los trabajos especiales
5. Derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones
6. Suspensión y terminación de la relación de trabajo

#### **Unidad 3: Gestión del ciclo laboral del Talento Humano**

##### **Contenidos de la unidad**

1. Planificación del Talento Humano
2. Definición del Talento Humano necesario
3. Reclutamiento y selección



4. Integración de personal
5. Entrenamiento y desarrollo
6. Aplicaciones de la web 2.0 a los procedimientos de RRHH
7. La desvinculación

## **5. Estrategia metodológica**

La metodología es explicativa-práctica, con trabajo sincrónico y asincrónico.

La actividad presencial se realizará en el campus de la Universidad, en las áreas de laboratorio o práctica de campo y, si es necesario, con actividad sincrónica a través de la plataforma Meet o alguna otra adecuada para videollamadas. Las sesiones presenciales tienen el propósito de realizar actividades que requieren el apoyo directo de la persona docente, así como para el desarrollo de dinámicas de trabajo cooperativo que no pueden realizarse a través de medios virtuales.

Presencialmente se realizarán sesiones de discusión para aclaración y profundización sobre temáticas sobre las que el estudiantado ha trabajado autónomamente, exposiciones del docente o estudiantes, realización de prácticas de laboratorio o campo, investigaciones documentales en biblioteca o de campo, actividades de evaluación (como pruebas objetivas o de desempeño práctico, por ejemplo) entre otras actividades.

La actividad virtual se desarrollará a través de la plataforma Moodle (LMS), que servirá como ambiente de aprendizaje y comunicación. En ella se desarrollarán actividades asincrónicas como foros virtuales, se publicarán las orientaciones (en formatos diversos) para que el estudiantado realice su trabajo de manera autónoma, se publicarán los recursos didácticos necesarios, se mantendrá informado al grupo de clase sobre actualizaciones durante el curso, se gestionará la entrega de tareas u otras actividades. Además, también se contará con otras herramientas como repositorios en la nube, editores en línea, aplicaciones o sitios web para la creación de contenido, entre otros.

El docente dará seguimiento al trabajo virtual, retroalimentando de manera oportuna a través del correo electrónico o algún otro medio virtual, así como también en las sesiones presenciales.



Con base en los objetivos de la asignatura, se dedicará un 40% al aprendizaje conceptual (teórico) y un 60% al aprendizaje práctico.

## **6. Evaluación**

La evaluación de los aprendizajes se desarrollará bajo un enfoque formativo, prioritariamente, y sumativo, con base en los objetivos que se han propuesto para la asignatura. Los criterios específicos de evaluación serán definidos por el docente en la planificación de la práctica de aula que realizará.

El aprendizaje conceptual será evaluado a través de instrumentos como cuestionarios, pruebas objetivas, escalas, rúbricas, entre otros. Las actividades serán diversas: controles de lectura, síntesis de textos en organizadores, pruebas objetivas de diferente escala, ensayos, realización de guías de ejercicios, preguntas en clase, exposiciones, producción de materiales de diverso formato, por mencionar algunos ejemplos.

El aprendizaje práctico será evaluado a través de instrumentos como rúbricas y listas de cotejo. Algunas actividades relacionadas serán evaluaciones de desempeño en prácticas, exposiciones, presentación de informes, realización de proyectos.

La evaluación de prácticas, exposiciones y algunas pruebas objetivas, por ejemplo, se realizan presencialmente. Las actividades que se realicen virtualmente se gestionarán a través de la plataforma Moodle.

Según el Reglamento académico administrativo de la Universidad, se realizará un mínimo de tres actividades calificadas. En coherencia con el enfoque metodológico de la asignatura la evaluación del aprendizaje conceptual (teórico) corresponderá al 40% y la del aprendizaje práctico, al 60%.



## 7. Referencias bibliográficas

- Chiavenato, I. (n.d.). Administración de recursos humanos (5. ed.). McGraw-Hill.
- Mondy, R. W., Huerta Sobrino, M. C., Acosta Caperón, G., Mondy, J. B., & Gómez-Mont Araiza, J. (n.d.). Administración de recursos humanos. [texto] (11ª ed.). Prentice Hall.
- Sen, S. (2019). Talent Management. Society Publishing.
- Cummings, L. L., and Donald P. Schwab. 2022. Recursos Humanos : Desempeño y Evaluación. Trillas. Accessed August 12. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat05803a&AN=uca.11119&lang=es&site=eds-live>.
- Sherman, Arthur, Scott Snell, and George Bohlander. 2022. Administración de Recursos Humanos. 11. ed. ITP. Accessed August 12. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat05803a&AN=uca.54790&lang=es&site=eds-live>.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2022. Administración de Recursos Humanos. 6. ed. Prentice-Hall Hispanoamericana. Accessed August 12. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat05803a&AN=uca.54787&lang=es&site=eds-live>.

### Bases de datos

- EBSCO; IMF eLibrary; Google Académico