

# **ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO N 43 RECONQUISTA**

CARRERA: TECNICO SUPERIOR EN GESTION INDUSTRIAL

ASIGNATURA: GESTION DEL TALENTO HUMANO

CURSO: 1º AÑO

PROF.: CPN BENITEZ CEFERINO JORGE

## **PLANIFICACION: 2.018**

### **Fundamentación**

La nueva concepción en el ámbito de la administración de personas, reemplaza el viejo paradigma en que este era considerado uno más entre los recursos sustituibles, lo que ha dado lugar a un nuevo paradigma, en el que el factor humano es considerado "indispensable" para lograr los objetivos planteados en la estrategia de una organización.

El talento humano, personal, y esencialmente humano, es el que le da vida, movimiento y acción a toda la organización, tiene su importancia en tanto refiere a personas, con cualidades aptitudes y actitudes diferenciadas.

El éxito empresarial, dimana de empresas que logran una diferenciación tangible en un contexto esencialmente cambiante y competitivo, y esta característica es posible solo a través del talento humano competente.

En este espacio curricular, se busca que se pueda comprender con sentido crítico el rol del talento humano y su importancia, en las organizaciones y como deben actuar los individuos y la sociedad a través de ellas; la competitividad creciente exige responder de manera eficiente y eficaz, especialmente en la era de la información y del conocimiento, y considerando la calidad de vida como sustancial en atraer y retener el personal en las organizaciones.

Hoy más que nunca se valoriza la inversión en talento humano, como uno de los pilares del desarrollo económico y social, indispensable para poder implementar estrategias exitosas y empresas competitivas.

Se pretende, conceptualizar y comprender el rol del talento humano en las organizaciones, su rol, retos, desafíos.

El proceso de evaluación de la materia será procesual y directa. Con la realización que trabajos prácticos por unidades. Y parciales integrativos. SE APLICA EL REGIMEN DE PROMOCION DIRECTA A ALUMNOS DE PROMEDIO IGUAL O SUPERIOR A 4.

Unidad I: . Introducción a la moderna gestión del talento humano . Concepto Nuevos desafíos. Contexto de la gestión del talento humano . Personas como socias de la organización. Estructura del órgano de gestión. Principales procesos.

Unidad II: El Talento humano en las distintas etapas Industrialización clásica. Taylorismo. Fordismo. Toyotismo. Sociedad del conocimiento. Era de la Información. Prospectiva

Unidad III: Distintas concepciones del talento humano. Teoría X. Teoría Y y teoría Z. Enfoque sistémico y situacional.

Unidad IV: Provisión del talento humano. Mercado. Investigación Interna y externa. Técnicas .Reclutamiento interno, externo y Mixto Ventajas y desventajas. Rotación de personal. Ausentismo.

Unidad V. Las personas. Variabilidad humana. Comunicación organizacional. Enfoque sistémico y situacional de la organización. Selección de personal. Concepto. Técnicas utilizadas.

Unidad VI: Definiciones de Cargo, puesto, función. Modelos clásico, humanista y contingencial. Descripción y análisis de cargos. Métodos de descripción y Análisis.

Unidad VII. Evaluación del desempeño. Concepto. Objetivos que persigue. Método tradicional. Nuevas tendencias. En que consiste la retroalimentación

Unidad VIII: Compensaciones. Política salarial. Normas vigentes. LCT. Liquidación de haberes. Sistema de seguridad social. Planes de beneficios sociales.

Unidad IX. Higiene y Seguridad en el trabajo. Concepto. Normas vigentes. Condiciones ambientales. Condiciones Atmosféricas. Seguridad. Concepto de Seguridad. Prevención.

Unidad X. Auditoría de Recursos Humanos. Patrones de evaluación y control. Fuentes de información. El agente de auditoría. Balance social

## EVALUACION

Instrumentos de evaluación:

Se utilizarán conjunta o alternativamente:

- Exámenes parciales.
- Trabajos prácticos.
- Observación directa – por parte del docente – de trabajos grupales e individuales.
- Examen final individual, si correspondiera.

Para regularizar la asignatura en forma presencial, los alumnos deberán:

- Tener un mínimo de 75% de asistencia a clases durante el tiempo que dure la cursada.

Para el alumno que presente certificado de trabajo y/o se encuentre en otras situaciones excepcionales, debidamente comprobadas, el mínimo es de 50% de asistencia. Las asistencias se computan en forma cuatrimestral.

- Aprobar el 75% de los trabajos prácticos, entregados en tiempo y forma.
- Aprobar los exámenes parciales en la primera instancia o su recuperatorio, con una nota mínima de 6 (seis).

Para regularizar esta asignatura en forma semi - presencial, los alumnos deberán:

- Tener un mínimo de 40% de asistencia a clases en cada cuatrimestre.
- Aprobar el 100% de los trabajos prácticos.
- Aprobar el examen parcial en primera instancia o su recuperatorio, con una nota mínima de 6 (seis).

Para acceder a la Promoción Directa los alumnos deberán:

- Cumplir con el porcentaje de asistencia establecido para el régimen presencial.
- Aprobar el 100% de los trabajos prácticos, entregados en tiempo y forma.
- Aprobar un examen parcial, en primera instancia, con un mínimo de 8 (ocho).
- Aprobar una instancia final integradora, con un mínimo de 8 (ocho).

## BIBLIOGRAFIA

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. McGraw-Hill, quinta Edición Santafé de Bogota 1999, 699 Págs.  
DESSLER, Gary, Administración de Personal. Prentice Hall, Octava Edición, México 2001, 700. Págs.  
KOONTZ, HAROLD Heinz Weihrich. Administración una Perspectiva Global. McGraw-Hill, Décimo segunda, Edición, México,2004, 804 Págs.  
R. WAYNE MONDY, Robert M. Noé, Administración de Recursos Humanos. Prentice Hall, Sexta Edición, México 1997, 663 Págs.  
STEPHEN, P. Robins, Comportamiento Organizacional, Pearson , Prentice Hall, Décima, Edición, México 2004, 675 Págs.  
WERTHER, William B, Jr y Heith, Davis. Administración de Personal y Recursos Humanos. McGraw-Hill, quinta Edición, México,1995, 486 Págs

CPN BENITEZ CEFERINO JORGE