

ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO N 43 RECONQUISTA

CARRERA: TECNICO SUPERIOR EN GESTION INDUSTRIAL

ASIGNATURA: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Res. 1185/15

CURSO: 1º AÑO

PROF.: CPN BENITEZ CEFERINO JORGE

FORMATO: Materia

REGIMEN DE CURSADO: Anual

CARGA HORARIA: 3 horas semanales -

PLANIFICACION: 2.020

Fundamentación

La nueva concepción en el ámbito de la administración de personas, reemplaza el viejo paradigma en que este era considerado uno mas 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 critico el rol del talento humano y su importancia, en las organizaciones y como deben actuar los 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 mas 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.

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

MODALIDAD DE CURSADO: Los estudiantes deberán inscribirse a cada Unidad Curricular optando por la condición y modalidad que se detallan a continuación: a) regular con cursado presencial; b) regular con cursado semi- presencial: y c) libre. Los estudiantes inscriptos como regulares con cursado presencial o regulares con cursado semi-presencial, que una vez comenzado el periodo de clases, no pudieren reunir las condiciones exigidas por la modalidad de su elección por razones personales y/o laborales U otras debidamente fundamentadas, podrán cambiarse a las 4e regular con cursado semipresencial o libre, según sea el caso.

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).

El estudiante libre deberá aprobar un examen final ante tribunal examinador, en condiciones idénticas al alumno regular y se requiere una nota mínima de 6 (seis) para aprobar.

Homologación: En caso de homologación parcial el docente decidirá la forma de evaluar los contenidos pendientes y no abordados en las asignaturas afines presentadas por el solicitante (alumno).

Nota aclaratoria: el alumno podrá homologar la materia solo si, los contenidos abordados y aprobados superan el 60% de lo plasmado en el actual programa a homologar.

Durante el tiempo en que dure la suspensión de clases presenciales, producto de las medidas tomadas por los gobiernos Nacional, Provincial y Municipal, a efectos de enfrentar Pandemia COVID 19, se procederá a adaptar las clases y evaluaciones a la modalidad virtual, mediante el uso de plataformas digitales.

BIBLIOGRAFIA

La ley de Educación Nacional N° 26.206.

Ley Nacional de Educación Superior N° 24.521.

Diseño Curricular de la Tecnicatura Superior en Gestión industrial Res 1185/15

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