



## **GESTION DEL TALENTO HUMANO**

CARRERA: LICENCIATURA EN TECNOLOGÍA DE PRODUCCIÓN

### **I. IDENTIFICACION**

- |                             |   |         |
|-----------------------------|---|---------|
| 1. Código                   | : | 09T     |
| 2. Horas Semanales de Clase | : | 4       |
| 2.1. Teóricas               | : | 3       |
| 2.2. Prácticas              | : | 1       |
| 3. Crédito                  | : | 3       |
| 4. Pre-Requisito            | : | Ninguno |

### **II. JUSTIFICACIÓN**

Ante la globalización de los negocios, el desarrollo tecnológico, el gran efecto del cambio y el intenso movimiento en búsqueda de la calidad y la productividad, se comprueba de manera elocuente en la mayoría de las organizaciones que la gran diferencia, la principal ventaja competitiva de las empresas, se deriva de las personas que laboran en ellas. Al hablar de organizaciones, es necesario hablar de las personas que las representan, que las vivifican y les dan personalidad propia. La manera como las personas se comportan, deciden, actúan, trabajan, ejecutan, mejoran sus actividades, cuidan los clientes y asumen los negocios de las empresas varía ampliamente, y esa variación depende, en gran parte, de las políticas y directrices de las organizaciones respecto de cómo manejar a las personas en sus actividades.

Se habla ahora de administración del talento humano, enfoque que tiende a personalizar y ver a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidades y capacidades intelectuales.

### **III. OBJETIVOS**

1. El objetivo central de esta asignatura es mostrar las nuevas características y el nuevo perfil de esta gratificante área de actividades. La gestión del talento humano ha sido la responsable de la excelencia de organizaciones exitosas y del aporte de capital intelectual que simboliza, mas que todo, la importancia del factor humano en plena era de la información.

### **IV. CONTENIDOS.**

#### **A. UNIDADES PROGRAMATICAS**

1. Introducción a la moderna gestión del Talento Humano.
2. Admisión de Personas.
3. Aplicación de Personas.
4. Compensación de las Personas.

#### **B. DESARROLLO DE LAS UNIDADES PROGRAMATICAS**

1. Introducción a la moderna gestión del Talento Humano.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES**  
**DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIA DE PRODUCCION**

---

PLAN 2009

- 1.1. Contexto de la gestión del Talento Humano.
- 1.2. Concepto de la gestión del Talento Humano.
- 1.3. Objetivos de la gestión del Talento Humano.
- 1.4. Procesos de la gestión del Talento Humano.
- 1.5. Estructura del órgano de gestión del Talento Humano.
- 1.6. Responsabilidad de línea y función de asesoría (staff).
- 1.7. Planeación estratégica de la gestión del Talento Humano.
  - 1.7.1. Ausentismo.
  - 1.7.2. Rotación del personal.

**1. Admisión de personas.**

- 1.1. Reclutamiento de Personas.
  - 2.1.1. Mercado laboral.
  - 2.1.2. Mercado de Recursos Humanos.
  - 2.1.3. Concepto de reclutamiento.
  - 2.1.4. Técnicas de reclutamiento externo.
  - 2.1.5. Evaluación de los resultados del reclutamiento.
- 1.2. Selección de personas.
  - 2.2.1. Concepto de selección de personas.
  - 2.2.2. Bases para la selección de personas.
  - 2.2.3. Técnicas de selección.
  - 2.2.4. El proceso de selección de personas.
  - 2.2.5. Evaluación de los resultados de la selección.

**2. Aplicación de Personas.**

- 2.1. Orientación de las personas.
  - 3.1.1. Cultura organizacional.
  - 3.1.2. Componentes de la cultura organizacional.
  - 3.1.3. Socialización organizacional.
  - 3.1.4. Métodos de socialización organizacional.
  - 3.1.5. Ventajas del programa de socialización.
- 2.2. Diseño de cargos.
  - 3.2.1. Concepto de cargo.
  - 3.2.2. Diseño de cargos.
  - 3.2.3. Modelos de diseño de cargos.
  - 3.2.4. Enriquecimiento de cargos.
  - 3.2.5. Descripción y análisis de cargos.
  - 3.2.6. Métodos de recolección de datos sobre cargos.

**3. Compensación de las Personas.**

- 3.1. Remuneración.
  - 4.1.1. Compensación organizacional.
  - 4.1.2. Concepto de remuneración.
  - 4.1.3. Diseño del sistema de remuneración.
  - 4.1.4. Concepto de administración de salarios.
  - 4.1.5. Evaluación y clasificación de cargos.
  - 4.1.6. Investigación salarial.
  - 4.1.7. Efectos de los salarios.
  - 4.1.8. Política salarial.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES**  
**DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIA DE PRODUCCION**

---

PLAN 2009

3.2. Programa de incentivos.

- 4.2.1. Recompensas y sanciones.
- 4.2.2. Nuevos métodos de remuneración.
- 4.2.3. Remuneración variable.
- 4.2.4. Plan de bonificación anual.
- 4.2.5. Distribución de acciones de la empresa a los empleados.
- 4.2.6. Opción de compra de acciones de la compañía.
- 4.2.7. Participación en los resultados alcanzados.
- 4.2.8. Remuneración por competencias.
- 4.2.9. Participación de los trabajadores en las utilidades.
- 4.2.10. Cómo diseñar un plan de incentivos.

3.3. Beneficios y Servicios.

- 4.3.1. Concepto de beneficios sociales.
- 4.3.2. Clases de beneficios sociales.
- 4.3.3. Objetivos de los planes de beneficios.
- 4.3.4. Diseño del paquete de beneficios.
- 4.3.5. Costos de los beneficios sociales.

**V. METODOLOGIA**

- Exposición oral.
- Revisión o consulta bibliográfica.

**VI. MEDIOS AUXILIARES**

- Textos, materiales de consulta.
- Utilización de medios audiovisuales.

**VII. EVALUACIÓN**

- La evaluación se regirá conforme al reglamento de la FaCEN

**VIII. BIBLIOGRAFIA**

**BÁSICA**

- CHIAVENATO, I. 2002. Gestión del talento humano: el papel de los recursos Humanos. Bogotá, CO: Mc Graw Hill. 475 p.
- CHIAVENATO, I. 1999. Administración de recursos humanos. 5ª. Ed. Santa Fé de Bogotá, CO: Mc Graw Hill. 699 p.

**COMPLEMENTARIA.**

- DAVIS, M. M. 2001. Fundamentos de dirección de operaciones. Madrid, ES: McGraw Hill. 598 p.