

PROGRAMA DE UNIDAD CURRICULAR GERENCIA DE CAPITAL HUMANO			
1. IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD CURRICULAR			
Institución: UNIVERSIDAD DE LOS ANDES			
Carrera: ADMINISTRACIÓN			
Departamento: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS			
Unidad Curricular: GERENCIA DE CAPITAL HUMANO			Código: 2424
Prelación: PROCESO ADMINISTRATIVO			Condición: OBLIGATORIA
HT: 3	HP: 2	HL:	Créditos Académicos: 4
Ubicación: QUINTO SEMESTRE	Componente: FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA		Fecha de Aprobación: SEMESTRE A-2016

2. JUSTIFICACIÓN

La contribución que el hombre hace a las organizaciones es cada día más significativa dado el activo intelectual que éste posee y el crecimiento de las organizaciones, particularmente las prestadoras de servicios, lo cual ha originado que esta área funcional referida a la Gerencia de Capital Humano sea considerada estratégica y por ende determinante en el éxito de las organizaciones ya que puede constituirse en una ventaja competitiva sostenible.

Para lograr la gerencia más adecuada de este valioso activo y lidiar exitosamente con los retos continuos que confrontan las organizaciones, tanto públicas como privadas, se requiere que los administradores además de poseer una ética y valores para el trabajo adecuados, cuenten con conocimientos, habilidades y destrezas fundamentales en la gestión del Capital Humano. La Gerencia de Capital Humano contribuye al alcance de la efectividad en los procesos organizacionales y a adecuar este activo a los procesos críticos de la organización, razón por la cual es de vital importancia e interés. Esta unidad curricular busca proveer herramientas de nueva generación en la gerencia de Capital humano, centradas en las problemáticas específicas del siglo XXI a fin de impactar la dinámica de las organizaciones.

El programa de la asignatura tiene la finalidad de brindarle a los estudiantes conocimientos que les permitan gestionar de manera eficiente las organizaciones a través de su gente, ya que éstas requieren de prácticas administrativas y el aporte de su personal como agentes de cambio. Dado que dicha gestión es llevada a cabo en todos los sectores económicos e instituciones, la unidad curricular contemplará las mejores prácticas del talento humano tanto para las organizaciones privadas como públicas.

3. COMPETENCIAS DEL PERFIL QUE DESARROLLA

✓ Competencias Genéricas:

Ética, responsabilidad profesional y compromiso social.	Actúa con conciencia ética y cívica, en el contexto local, nacional y global, sustentado en principios y valores de justicia y defensa de los derechos fundamentales del hombre para dar respuesta oportuna a las necesidades que la sociedad le demanda como persona, ciudadano y profesional, estimando el impacto económico, social y ambiental de las soluciones propuestas.
Liderazgo y trabajo en equipo.	Integra equipos de trabajo, con adecuado desempeño de las relaciones interpersonales, en los que fomenta valores como el respeto, la responsabilidad, la unidad y la cooperación, con el propósito de desarrollar proyectos que motiven y conduzcan hacia metas comunes.
Resolución de problemas.	Identifica y plantea problemas para resolverlos con criterio técnico y de forma efectiva, utilizando la lógica, los saberes adquiridos y herramientas organizadas adecuadamente.

✓ Competencias Específicas:

- ✓ Se desempeña en las organizaciones para garantizar un adecuado funcionamiento y operatividad de las mismas a través de condiciones de eficiencia y eficacia organizacional.
- ✓ Gestiona mediante la práctica profesional y organizacional, el capital humano para garantizar adecuadas conductas de los grupos en el ámbito organizacional y generar calidad de vida laboral, a través del conocimiento especializado y del manejo de políticas institucionales, cumplimiento de la normativa laboral y respeto a la dignidad humana.

4. PROBLEMA(S) DEL CONTEXTO:

¿Cómo mediar conductas del Capital Humano dentro de las organizaciones contemporáneas bajo una concepción de Hombre Complejo, para garantizar relaciones de ganar-ganar?

1. CRITERIOS DE DESEMPEÑO

Criterios de las Competencias Genéricas:

- ✓ Asume una conducta ética en la conducción del capital humano, respetando la dignidad, particularidad e integridad de los mismos.
- ✓ Lidera al capital humano, en correspondencia con el logro de objetivos comunes
- ✓ Planifica acciones de capital humano en correspondencia con los lineamientos de la administración global

Criterios de las Competencias específicas:



- ✓ Se apropia de elementos que forman competencias, entendidas éstas como las características de personalidad (prudencia, ética, liderazgo, comunicación, etc.), que se traducen o manifiestan en comportamientos y que generan un desempeño exitoso en las organizaciones.
- ✓ Percibe la importancia del talento humano como factor clave del desempeño organizacional.
- ✓ Construye sistemas de gestión del capital humano, conforme a las necesidades organizacionales
- ✓ Propone desde su práctica lineamientos, políticas y prácticas organizacionales en relación a la gestión de capital humano
- ✓ Que el estudiante Gestione estrategias que permitan agrupar herramientas y recursos que garanticen condiciones de eficiencia y eficacia organizacional, para un eficiente trabajo del talento humano.

5. CONTENIDOS (conceptuales, procedimentales y actitudinales):

UNIDAD I. NATURALEZA Y ALCANCE DE LA GERENCIA DEL CAPITAL HUMANO

Tema 1.

Diversos enfoques acerca del individuo en las organizaciones

Evolución del paradigma de las relaciones humanas hasta el de capital humano. Significado de los experimentos de Elton Mayo y la Teoría del Comportamiento para la gerencia del capital humano. Diferencias de los términos de capital humano, talento humano y competencias.

Competencias específicas para el logro:

- ✓ Clasificar de forma sistémica la Gerencia de Capital Humano.

Tema 2.

Visión Estratégica del Capital Humano

Funciones de la Gerencia de Capital Humano y su importancia en las organizaciones modernas. Ubicación jerárquica de las unidades de capital humano como recurso estratégico de las organizaciones. Contribución de la gerencia del capital humano para el desarrollo y la cultura organizacional.

Tema 3

Planificación Estratégica del Capital Humano

Integración de la estrategia del capital humano con la estrategia organizacional. La planificación estratégica del capital humano. Influencia de la planificación del capital humano en el desarrollo organizacional. Técnicas de planeación del capital humano. Características del mercado laboral venezolano.

Competencias específicas para el logro:

- ✓ Elaborar un Plan de capital humano según empresa tipo

Tema 4.
Cargos y Capital Humano

Concepto de cargo. Significado de los cargos para el trabajador y para la organización. El análisis de cargos, su concepto e importancia. El proceso de análisis de cargos. Métodos de análisis de cargos. La descripción de los cargos. Clasificación, importancia y valoración de los cargos. La gestión del capital humano por competencias. Nuevas modalidades de trabajo: los equipos autogestionados, los trabajadores del conocimiento, el teletrabajo y la gerencia por procesos.

Competencias específicas para el logro:

- ✓ El estudiante está en la capacidad con esta unidad de Elaborar un diseño de cargos para empresa según sea el tipo.

UNIDAD II. GESTIÓN DEL SISTEMA DE CAPITAL HUMANO

Tema 5.
La Provisión del capital humano en las organizaciones

Sistema de recursos humanos y políticas de gestión del capital humano. El proceso del reclutamiento y su importancia. Las diversas fuentes de reclutamiento. Ventajas y desventajas de las fuentes de reclutamiento. El proceso de selección. Las pruebas de selección y sus características de validez, confiabilidad, objetividad y estandarización. Principales tipos de pruebas. La entrevista. Criterios para la contratación de personal. El outsourcing y la contratación del capital humano.

Competencias específicas para el logro:

- ✓ Diseña un proceso de reclutamiento según el cargo, con las diferentes metodologías que se describen en las organizaciones.
- ✓ Elabora un proceso de selección según el modelo de cargo descrito para las organizaciones de hoy día.

Tema 6.
Integración, Capacitación y Desarrollo del Capital Humano

Significado de la inducción y la orientación para la integración del nuevo trabajador. Propósitos de la capacitación y desarrollo del Capital Humano. Principios de aprendizaje. La detección de necesidades de capacitación y desarrollo. El proceso de capacitación y desarrollo. Modalidades de capacitación y desarrollo del capital humano. Tipos de capacitación y desarrollo. La evaluación de

la capacitación y el desarrollo. Políticas para la movilidad del personal y la sucesión de carrera. La gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias.

Competencias específicas para el logro:

- ✓ El estudiante está en la capacidad de Elaborar un Instructivo de bienvenida para el personal de nuevo ingreso de la organización.

Tema 7.

La Evaluación del Desempeño

La evaluación del capital humano como mecanismo para el desarrollo de sus competencias y el mejoramiento de la organización. Evaluación del desempeño y evaluación de competencias. Métodos de evaluación del desempeño. La administración por objetivos como herramientas de auto-evaluación. Comunicación y acciones a tomar en base a los resultados de la evaluación.

Competencias específicas para el logro:

Aplicar diferentes métodos de evaluación de desempeño para cargos según sea el tipo de organización pública o privada.

Tema 8.

La Compensación del Personal

Concepto de compensación. Componentes de la compensación: salarios, prestaciones y servicios. Tipos de salarios según la Ley Orgánica del Trabajo. Bases para el establecimiento de políticas salariales. Los beneficios socioeconómicos y su clasificación. La convención colectiva y los sindicatos en la determinación del salario.

Competencias específicas para el logro:

- ✓ El estudiante mediante las discusiones de las diferentes leyes vigentes, estará en la capacidad de realizar aportes para el Diseño de Políticas salariales dentro de la organización.

Tema 9.

La Seguridad e Higiene en el Trabajo

Importancia de la seguridad social e higiene en el trabajo para la calidad de vida del trabajador y la productividad empresarial. Alcance de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Ley del Seguro Social Obligatorio

Competencias específicas para el logro:

El estudiante podrá diseñar un cuadro sinóptico y descriptivo sobre las condiciones mínimas de seguridad según sea el caso de la organización

UNIDAD III. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LAS
COMPETENCIAS

Tema 10.

Contribución de la gerencia del capital humano para el desarrollo organizacional

Conceptos de Desarrollo, Cultura y Cambio Organizacional. Su relación con la gestión del talento humano. Desarrollo de competencias. Cómo Contabilizar el talento humano. El desarrollo del talento humano para el éxito organizacional. Sistema de información de capital humano.

Competencias específicas para el logro:

El estudiante está en la capacidad de diseñar estrategias que permitan al trabajador lograr el éxito organizacional, para la cuantificación de su valor de trabajo en el campo laboral.

6. REQUERIMIENTOS

La unidad curricular Gerencia de Capital Humano está prelada por Pensamiento administrativo y Proceso Administrativo; en dichas unidades curriculares el estudiante desarrolló la práctica administrativa a través del manejo de las funciones que se realizan dentro de la organización y el comportamiento de las personas en las mismas. Así mismo, permitirán generar los lineamientos sobre los cuales reposa la Gerencia de Capital Humano, ya que ésta es un medio de la administración global. Es decir, la Gerencia de Capital Humano está al servicio de los parámetros previamente establecidos en la administración global.

7. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS (Actividades)

Se utilizará una empresa tipo como herramienta fundamental para la realización del curso académico (aprender sirviendo). A su vez se realizará aprendizaje “in situ” haciendo uso de tecnologías de información. El aprendizaje con mapas (Cartografía conceptual), será utilizado de manera transversal para todos los conceptos desarrollados en los contenidos conceptuales. Se utilizará la simulación como una de las técnicas para planificar la plantilla de capital humano. Se propenderá al aprendizaje cooperativo.

Estudio independiente y reuniones de socialización.

En aras de trabajar el eje transversal de innovación y emprendimiento, potenciando dichas características en los estudiantes, algunas de las técnicas que pueden ser usadas son:



- Técnica de la lluvia de ideas: es una técnica de grupo para generar ideas originales en un ambiente relajado.
- Técnica de enlace de ideas: consiste en agrupar y enlazar diferentes ideas, para poder crear un resultado mejor.
- Técnicas novedosas para exposiciones de temas asignados.
- Análisis de casos de emprendedores exitosos e innovadores.
- Técnicas estimuladoras de la innovación.
- - Demostración que el emprendimiento y la innovación son importantes para cualquier tipo de empresa y empleado.

8. EVALUACIÓN (Evidencias)

- ✓ Cartografía Conceptual de la integración entre el individuo y el sistema de capital humano
- ✓ Cargo descrito en empresa tipo.
- ✓ Informe de caso práctico de Planificación, reclutamiento y selección de capital humano.
- ✓ Elaboración de Instructivo de Bienvenida para cargo descrito
- ✓ Informe contentivo de políticas de seguridad laboral, evaluación de desempeño y políticas salariales
- ✓ Análisis crítico de la Globalización de la Gerencia de Capital Humano

9. RECURSOS BIBLIO-HEMEROGRÁFICOS Y DIGITALES

1. Alles, Martha. (2011). Desarrollo del talento humano basado en competencias. (2ª edic. 3ª reimp.) Argentina: Gránica
2. ARIZA, José, MORALES, Antonio y Fernández, Emilio (2004): Dirección y Administración Integrada de personas. Fundamentos, procesos y técnicas en práctica. País y editorial?
3. BOHLANDER, George. (2007): Administración de Recursos Humanos. México. Cengage, Learning.
4. CUMMINGS, L.L y SCHWAB, Donald (1994): Recursos Humanos. Desempeño y Evaluación. México. Trillas.
5. CHIAVENATO, Idalberto (2009): Gestión del Talento Humano. México: McGraw-Hill. 3era. Edición
6. DESSLER, Gary (2000): Administración de Personal. New Jersey: Prentice Hall, 8va. ed.
7. DESSLER, Gary y VARELA, Ricardo (2004): Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano. México. Prentice Hall.
8. DOLAN, Simón (2003): La Gestión de Los Recursos Humanos. Preparando profesionales para el siglo XXI. Madrid: McGraw-Hill
9. GÓMEZ-MEJÍA Luis, BALKIN, David y CARDY, Robert (2001): Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Prentice-Hall
10. KLINGNER, Donald (2002): La Administración del Personal en el Sector Público. México. McGraw-Hill. 4ª. Edición.
11. RIMSKY, Tolo (2005): Administración de la Remuneración Total. McGraw-Hill.



12. Urdaneta Ballén, Orlando. (2007). El desarrollo del capital humano en el escenario de la globalización. (3ª reimp.). Colombia: 3R Editores