

PROGRAMA ANALÍTICO POR COMPETENCIAS

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

CARRERA:	Administración		
UNIDAD CURRICULAR:	Gestión del Talento Humano	CÓDIGO:	
TIPO DE CURSO: (O.E.)	Obligatorio (O)		
PRELACIÓN:	Sistemas y Procedimientos Administrativos		
HORAS: (T.P.L.)	TEÓRICAS: 4	PRÁCTICAS: 0	LABORATORIO: 0
CRÉDITOS ACADÉMICOS:	4		
SEMESTRE:	Quinto (5to)		
ÁREA DE CONOCIMIENTO:	Administración	SUB –ÁREA: Gestión del talento humano	
FECHA DE APROBACIÓN:	01 /06 /2015		
ELABORADO POR:	Prof. María C. Da Costa R.		

II. JUSTIFICACIÓN:

Esta unidad curricular forma parte del eje curricular Administración, correspondiente al programa académico de la Licenciatura en administración de la ULA-NURR. Su desarrollo contribuye a la formación profesional enmarcada en las competencias genéricas de la ULA y las específicas del programa, particularmente en la Gestión Organizacional y del talento humano.

El ambiente cambiante en el cual se desenvuelven las organizaciones, exige la gestión efectiva de su talento humano, sobre la base de considerarlo la clave del éxito de las mismas. La concepción que el administrador (a) tenga de la persona humana con sus competencias, su talento, abre un abanico de oportunidades y desafíos para el abordaje de los procesos necesarios conducentes al logro de la visión y misión de las entidades; sin la gente y una adecuada gestión, es imposible alcanzarlos. Asimismo, la evolución de las TIC's, la globalización y transculturización, entre otras variables, demanda el conocimiento de las prácticas de gestión del talento humano acordes a tales realidades.

Bien sea que el administrador desempeñe sus funciones como trabajador dependiente o emprenda su propia organización, esta unidad curricular, le motivará a iniciarse en el fascinante estudio y comprensión de los procesos de gestión del talento humano.

III. REQUERIMIENTOS:

El estudiante debe haber cursado la unidad curricular Sistemas y procedimientos administrativos. Igualmente, requiere poseer un claro conocimiento de los procesos administrativos, que le permita

insertar el estudio de la gestión del talento humano, como parte de ellos, con una visión sistémica. Adicionalmente, es necesario conocer la base legal vigente que regula todos los aspectos relacionados con la gestión del talento humano, desde su búsqueda, condiciones de trabajo hasta la evaluación y el manejo de resultados de la misma.

IV. COMPETENCIAS:

GENÉRICAS DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

Aprendizaje, desarrollo personal y profesional. Aprende por iniciativa e interés propio a lo largo de la vida, en función de sus objetivos y sobre la base de la formación adquirida, para adaptarse e impulsar nuevas situaciones y alcanzar la realización personal y profesional.

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.

Comunicación eficaz oral y escrita. Comunica de manera clara y correcta ideas y opiniones en el idioma castellano, mediante la expresión oral, la escritura y los apoyos gráficos para un adecuado desempeño en entornos sociales y culturales diversos.

ESPECÍFICAS DEL PROGRAMA ACADÉMICO:

Gestión de talento humano: Valora al talento humano por su contribución en el éxito de las organizaciones, al emplear como profesional, conforme al ambiente, los procesos de gestión, para lograr sinérgicamente los propósitos tanto individuales como los de la entidad. **ESPECÍFICAS DE LA UNIDAD CURRICULAR:**

Vincula la gestión del talento humano con las funciones del administrador, consolidando su formación profesional.

Comprende los procesos que conforman la gestión del talento humano, bajo un enfoque sistémico, contingencial y situacional, orientados al logro del alto desempeño.

Motivado a desarrollar una metodología para la aplicación de los procesos de gestión del talento humano, con una visión analítica e integradora, que propicie el cambio, la creatividad e innovación en la organización.

V. CONTENIDOS:

UNIDAD I: La Gestión del talento humano.		
COMPETENCIA ESPECÍFICA DE LA UNIDAD: Comprende la gestión del talento humano como parte de las funciones administrativas, su contexto y perspectivas, para insertarse en el estudio de los procesos que la conforman.		
Conceptual (Conocer)	Procedimental (Hacer)	Actitudinal (Ser)

- Evolución histórica de la gestión del talento humano. - Definición de talento humano. - Gestión del talento humano: Concepto, contexto, objetivos, procesos o subsistemas, perspectivas - Estructura de la unidad de gestión del talento humano. - La gestión del talento	- Conoce cómo ha ido evolucionando la administración de recursos humanos hasta nuestros días. - Comprende la definición de talento humano. - Conceptualiza la gestión del talento humano, sus objetivos y procesos, bajo una perspectiva sistémica. - Analiza las perspectivas de la gestión del talento humano ante la	Reconoce al talento humano como el principal recurso con el cual cuenta una organización, para alcanzar armónicamente los propósitos establecidos.
como responsabilidad de línea y función de staff.	transculturización, y sociedad del conocimiento. - Ubica la gestión del talento humano como unidad en la estructura de la organización, su responsabilidad y funciones, considerando las tendencias	

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

TÉCNICAS:

Facilitar a los estudiantes los fundamentos teóricos de la Unidad.

ACTIVIDADES:

Lecturas sugeridas para reforzar el fundamento teórico.

Investigar acerca de los aspectos abordados en la Unidad. Presentar ejemplos de unidades de gestión del talento humano en las organizaciones.

RECURSOS DIDÁCTICOS:

Revisión bibliográfica, medios audiovisuales, pizarra, marcadores.

ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:

Actividad evaluativa	Instrumento de evaluación	Tipo de evaluación	Ponderación	No. de Semana
La revisión de las lecturas sugeridas e investigación realizada	Prueba escrita	Heteroevaluación / Formativa	10%	03

UNIDAD II. El cargo en la organización.

COMPETENCIA ESPECÍFICA DE LA UNIDAD: Comprende la descripción y análisis del cargo, como insumo básico para el abordaje de todos los procesos y establecimiento de las políticas de gestión del talento humano.

Conceptual (Conocer)	Procedimental (Hacer)	Actitudinal (Ser)
El cargo: Concepto. Características. Las competencias Procesos de descripción y análisis cargos por competencias. Métodos de recolección de datos. Diseño del cargo. Definición. Modelos. Enriquecimiento del cargo. El valor agregado del cargo en organizaciones. Aspectos motivacionales en el diseño cargo. Bases legales.	-Conceptualiza el cargo y su como unidad mínima de la organizacional. -Conceptualiza las competencias y características. -Distingue los procesos de descripción análisis de cargos, aun cuando complementarios. -Identifica los modelos utilizados para diseño de cargos, reforzando los aportes teorías de satisfacción en el trabajo.	Reconoce importancia del de descripción y de cargos en ejecución de procesos de gestión talento humano.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

TÉCNICAS:

Orientaciones básicas acerca del contenido de la unidad.

Taller.

ACTIVIDADES:

Revisar la bibliografía sugerida.

Preparar con anticipación el contenido, previa estructura u orientación dada por el docente. Organizar grupos de trabajo. Preparar minuta grupal.

RECURSOS DIDÁCTICOS:

Bibliografía. Láminas de papel bond, marcadores, TIC's, pizarra.

ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:

Actividad evaluativa	Instrumento de evaluación	Tipo de evaluación	Ponderación	No. de Semana
Taller/ minuta	Hoja con indicadores de evaluación./minuta	Coevaluación y heteroevaluación.	10%	0 4

UNIDAD III: Planificación estratégica del talento humano		
COMPETENCIA ESPECÍFICA DE LA UNIDAD: Determina la importancia de la planificación estratégica del talento humano, como referente en el desarrollo de los procesos de gestión del talento humano.		
Conceptual (Conocer)	Procedimental (Hacer)	Actitudinal (Ser)
Dirección estratégica. Definición, etapas, conceptos básicos. Ambiente organizacional: Interno y externo. componentes Planificación estratégica del talento humano: Definición, pasos y bases. Herramientas. Modelos de planificación. Factores que intervienen en la planificación del talento humano: Ausentismo, rotación del personal.	-identifica la dirección estratégica, etapas y elementos básicos. - Describe los componentes del ambiente organizacional afectan la gestión del talento humano. - Relaciona la planificación estratégica del talento humano con las estrategias organizacionales. - Analiza los conceptos de ausentismo y rotación.	Se interesa en el estudio de la planificación estratégica talento humano, como proceso que apoya la formulación de políticas, la previsión necesidades y disponibilidad de personal en el tiempo.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

TÉCNICAS:

Exposición teórica del facilitador/ casos prácticos **ACTIVIDADES:**

Preparar la información necesaria. Elaborar casos prácticos. Realizar lecturas sugeridas por el facilitador

RECURSOS DIDÁCTICOS:

Bibliografía. Pizarra, TIC's

NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:

Actividad evaluativa	Instrumento de evaluación	Tipo de evaluación	Ponderación	No. de Semana
Lectura recomendada/ caso	Prueba escrita	Heteroevaluación	10%	06

UNIDAD IV: Procesos de Admisión del talento humano.		
COMPETENCIA ESPECÍFICA DE LA UNIDAD: Conoce los procesos de admisión de personal, para incorporar el talento humano idóneo según las necesidades de la organización y el contexto actual.		
Conceptual (Conocer)	Procedimental (Hacer)	Actitudinal (Ser)
-Mercado laboral y de humanos: Definición, características, efectos las políticas y prácticas de humanos. Influencia de las TIC's. -Proceso de reclutamiento: Concepto. Objetivos. Tipos según su aplicación: Interno y externo: técnicas, ventajas y diferencias. Modelos. Uso de las Outsourcing. Evaluación del proceso. -Proceso de Selección: Concepto. Objetivos. Modelos. La selección responsabilidad de línea y función	-Describe el mercado de humanos y el laboral. -Distingue el mercado de humanos y el identificando las situaciones oferta y demanda y la realidad regional, nacional mundial. - Vincula los procesos reclutamiento y selección sí, así como con la descripción análisis de cargos. - Conoce la normativa vigente que regula los de admisión. - Identifica los tipos y técnicas reclutamiento de personal.	-Se interesa en el análisis mercado de recursos y el laboral, contextualizar disponibilidad y de personal. -Valora los procesos reclutamiento y como entradas del sistema gestión del talento tomando como referencia enfoque por competencias. -Afianza su compromiso tener como marco

NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

staff. Técnicas. Ventajas y desventajas. TIC's. Outsourcing. Evaluación del proceso Normativa legal vigente.	- Identifica las etapas del de selección, así como técnicas más utilizadas. -Precisa la forma de evaluar procesos de reclutamiento y selección de personal	para el desarrollo de procesos, la normativa vigente en materia derechos fundamentales.
--	---	---

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS: A partir de la presente unidad hasta la unidad VII, se desarrollará la misma estrategia metodológica. **TÉCNICAS:**

Organización de grupos de trabajo. / Selección de unidades a desarrollar. Exposiciones

ACTIVIDADES:

Lectura del material suministrado e investigación acerca de la unidad seleccionada.

Elaborar un portafolio grupal con creatividad, en el cual incluyan diversos elementos que conformen el contenido de la Unidad, incluyendo una actividad de cierre de la exposición.

RECURSOS DIDÁCTICOS:

Bibliografía. TIC's. Portafolio.

ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN: A partir de la presente unidad hasta la unidad VI, se desarrollará la misma estrategia de evaluación.

Actividad evaluativa	Instrumento de evaluación	Tipo de evaluación	Ponderación	No. de Semana
Exposición Portafolio Participación	Hoja de evaluación Prueba corta	Coevaluación heteroevaluación.	10% 15% 10%	De la 07 a la 12

UNIDAD V: Procesos de adaptación y seguimiento del talento humano.

COMPETENCIA ESPECÍFICA DE LA UNIDAD Conoce los procesos de adaptación y seguimiento de personal, para integrar a la organización al nuevo ocupante de un cargo, así como establecer las técnicas de monitoreo del desempeño de las personas.

Conceptual (Conocer)	Procedimental (Hacer)	Actitudinal (Ser)
----------------------	-----------------------	-------------------

NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

<u>-Socialización organizacional.</u> Concepto. Definiciones de orientación, inducción e integración del personal. Objetivos. Opciones de socialización. Programas de socialización. Métodos. Uso de los manuales. -Desempeño. Definición, factores que afectan el desempeño de un cargo. <u>-Evaluación del desempeño</u> Definición de evaluación del desempeño. Objetivos Proceso: Responsabilidad. Frecuencia. Resultados. Métodos: tradicionales y modernos. Ventajas y desventajas. Resultados de la evaluación del desempeño.	- Conceptualiza la socialización organizacional como un proceso bidireccional y simbiótico. - Describe los elementos de un programa de socialización organizacional. - Utiliza los manuales administrativos. -Atiende la normativa legal vigente. -Comprende que el desempeño de un cargo, es situacional. -Describe el proceso de evaluación del desempeño. -Identifica los distintos métodos de evaluación del desempeño. - Relaciona los procesos de adaptación y seguimiento con el diseño de cargos.	-Reconoce la importancia del proceso de integración del personal en la organización, para incorporarlo a la cultura organizacional y a su vez, lograr que las personas adapten la organización a sus expectativas, logrando un alto sentido de pertenencia. -Visualiza la importancia de realizar un proceso de evaluación del desempeño, sistemático, formal, responsable y con precisión de los objetivos; evitando distorsiones y conflictos.
--	--	--

UNIDAD VI: Proceso de desarrollo del talento humano.

COMPETENCIA ESPECÍFICA DE LA UNIDAD: Comprende la importancia de diseñar programas de entrenamiento del talento humano a fin de desarrollar competencias en las personas, para que sean más productivas, creativas e innovadoras.

Conceptual (Conocer)	Procedimental (Hacer)	Actitudinal (Ser)
Elementos del proceso desarrollo del talento humano: 1. Entrenamiento. Objetivos. Etapas del proceso. Medios. Uso de las TIC's. 2. Desarrollo de Definición. Métodos personas:	-Define entrenamiento, desarrollo personal y planificación de carrera. - Identifica las etapas del proceso y medios de entrenamiento. Identifica los métodos de desarrollo de personas.	Valora el desarrollo del talento humano, a través del entrenamiento, su propio desarrollo y la planificación de carrera. Reconoce que el entrenamiento y desarrollo de personas es

NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

3. Planificación y desarrollo de carrera. Definición. Herramientas de evaluación de carreras	Distingue el entrenamiento y el desarrollo de personas, aun cuando son procesos complementarios. -Conoce los modelos fundamentan la planificación carreras. -Incorpora herramientas planificación estratégica para diseño de un plan de carrera. Considera la incorporación aprendices y su desarrollo carrera.	proceso de educación-aprendizaje, que se refleja justamente en el cambio de comportamiento de la gente, hacia la creatividad y la innovación. Se interesa en analizar su propio desarrollo como talento humano.
--	--	--

UNIDAD VII: Las compensaciones del talento humano.

COMPETENCIA ESPECÍFICA DE LA UNIDAD: Conoce los componentes de un sistema de compensaciones justo, equitativo, dentro del marco legal vigente y, cónsono con los procesos de gestión del talento humano desarrollados en la organización, para lograr satisfacción laboral.

Conceptual (Conocer)	Procedimental (Hacer)	Actitudinal (Ser)
-Compensación: Componentes. a)Remuneraciones: marco legal, elementos de remuneración total: Salarios y sueldos, participación en los seguros, entre otros. Financieras (Directas e Indirectas) no financieras. Criterios para un sistema de remuneraciones. - Evaluación de cargos.	-Define compensación del humano y sus componentes. -Caracteriza el sistema remuneraciones, acorde a sistemas de recompensas. - Conceptualiza la evaluación cargos y su relación con la y análisis del mismo. -Identifica los métodos de de cargos. - Clasifica los incentivos y otorgados al talento humano.	Se involucra administrador, en formulación de políticas compensación, fundamentadas en la justicia la equidad; enmarcadas en legislación vigente. Promueve prácticas éticas compensación del humano, atendiendo
Métodos.		

NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

b) Los incentivos, beneficios servicios de previsión y social. Bases legales.	y - Considera las bases legales venezolanas en materia laboral.	realidad de la organización de su gente.
--	---	--

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

TÉCNICAS:

Presentación del contenido por el facilitador.

Grupos de trabajo.

Casos prácticos.

ACTIVIDADES:

Lectura del material suministrado e investigación acerca de la unidad.

Elaborar cuadro sinóptico.

Discutir grupalmente el contenido investigado.

RECURSOS DIDÁCTICOS:

Bibliografía. Normas legales vigentes. Video beam.

ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:

Actividad evaluativa	Instrumento de evaluación	Tipo de evaluación	Ponderación	No. de Semana
Investigación/ discusión grupal	Caso práctico. Cuadro Sinóptico.	Heteroevaluación.	15%	14

UNIDAD VIII. Seguridad y Salud en el trabajo

NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"

COMPETENCIA ESPECÍFICA DE LA UNIDAD: Conoce los aspectos básicos de la seguridad y salud en el trabajo, como parte de las funciones de la gestión del talento humano, tendientes a propiciar condiciones de trabajo seguras y saludables, enmarcadas en la legislación vigente.

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Conceptual (Conocer)	Procedimental (Hacer)	Actitudinal (Ser)
-Seguridad y Salud en el trabajo: Conceptos. Distinciones. aspectos a considerar. Programas. Base legal. Responsabilidad de línea y función staff. -Otras consideraciones legales que propicien las condiciones de trabajo en Venezuela, Discapacidad, discriminación racial, familia, maternidad y paternidad, entre otros	Conceptualiza la seguridad salud en el trabajo. Distingue los elementos conforman la seguridad en trabajo. Distingue los elementos conforman la salud en trabajo. Conoce los aspectos relevantes más de la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el	Se interesa por el estudio del contenido detallado de esta función de gestión del humano, asumiendo que la misma es responsabilidad de línea y función de staff. Se motiva a investigar los avances en esta materia internacionalmente y en el país.

trabajo.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

TÉCNICAS:

Seminario.

ACTIVIDADES:

Lectura del material suministrado e investigación acerca de la unidad. Organizar el seminario. Pueden tener invitados externos
Asistir al seminario.

Elaborar minuta del seminario

RECURSOS DIDÁCTICOS

Bibliografía. Normativa legal vigente. TIC's

ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:

Actividad evaluativa	Instrumento de evaluación	Tipo de evaluación	Ponderación	No. de Semana
Organización, asistencia al seminario	Minuta.	Heteroevaluación.	15%	15

UNIDAD IX. Sistemas de información y evaluación de la función de la gestión del talento humano.

COMPETENCIA ESPECÍFICA DE LA UNIDAD: Conoce los componentes básicos de los sistemas de información de gestión del talento humano, así como los principales medios de evaluación de esta función.

Conceptual (Conocer)	Procedimental (Hacer)	Actitudinal
-Los sistemas de información en la gestión del talento humano. Conceptos. Inventario de Recursos humanos. Bases de datos. Importancia. - Evaluación de la función de la gestión del talento humano: Concepto. Principales aspectos a considerar. Medios de evaluación: Definición. Tipos.	Define los sistemas de información en la gestión del talento humano y su importancia. Identifica los principales medios de evaluación de la función de gestión del talento humano y su importancia.	Investigación/ discusión grupal

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

TÉCNICAS: Investigación documental

ACTIVIDADES: Lectura del material suministrado e investigación acerca de la unidad.
Elaborar ensayo.

RECURSOS DIDÁCTICOS: Bibliografía. TIC's

ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:

Actividad evaluativa	Instrumento de evaluación	Tipo de evaluación	Ponderación	No. de Semana
La investigación realizada	Ensayo	Heteroevaluación.	5%	16

VI. REFERENCIAS:

Alles M (2014) La marca recursos Humanos. Como lograr prestigio dentro de la organización. Editorial: Granica. Buenos Aires. Argentina. ISBN: 9789506418052

Alles M (2014). Las 50 Herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer. Editorial Ediciones Granica. Argentina. ISBN: 9789506416898

Chiavenato I (2009). Gestión del talento humano. Mc Graw-Hill /interamericana editores, S.A.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.(1999).

Díaz H. (2009) Medición de la gestión del talento humano y su incidencia en la competitividad de las PyMES Editorial Universidad la Gran Colombia. Colombia. ISBN: 9588512131

Gómez- Mejías L y otros (2008). Gestión de recursos humanos .Pearson-Prentice Hall S.A. España

González J. (2014).Herramientas para la gestión de recursos humanos. RAGC, v.2, n.3, p. 89-103 /2014.

Hill Ch. (2009) Administración estratégica. Editorial Mc Graw Hill. México. HD/30.28/H5/

ISBN 978-85-352-2512-9

Jericó P. (2008) La nueva gestión del talento humano. Editorial: Prentice Hall. España. ISBN: 9788483223864

M. (2012) Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias. Casos. Editorial Granica. Buenos Aires. Argentina. ISBN 978950641477

Normativa legal vigente en materia de Seguridad y salud en el trabajo en Venezuela.

Normativa legal vigente en materia laboral en Venezuela

Puchol L. (2012) Dirección y gestión de recursos humanos. Séptima edición. Ediciones Díaz Santos. Madrid. España. ISBN-978-84-9969-112-1.

Rodríguez J. (2011). Del análisis de Puestos al diseño de puestos de trabajo / El análisis de trabajo para el diseño de los puestos de trabajo. Editorial Trillas. México. ISBN-6071710278, 9786071710277.

Tovar F. (2011) La selección de recursos humanos. Un acercamiento teórico metodológico. Contribuciones a la economía. En <http://www.eumed.net/ce/2011b/>