UCAB Universidad Católica ANDRÉS BELLO

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Estudios de Postgrado

PROGRAMA DE UNIDAD CURRICULAR								
I.- DATOS GENERALES								
Nombre de la Carrera o Programa: : Especialización en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales / PREA Gestión del Talento y PREA Desarrollo del Talento								
Nombre de la Asignatura: Visión Sistémica de la Gestión del Talento								
Régimen: semestral				Número de Unidades Crédito: 3 UC				
Tipo de asignatura: Obligatoria	X	Electiva		N° horas semanales:	Teóricas: horas		Prácticas/Seminarios	
Fecha de aprobación del Programa en el Consejo: Postgrado: 19 de julio de 2022 Facultad: 20 de julio de 2022 Universitario: 26 de julio de 2022								

II.- JUSTIFICACION
En toda organización o empresa es importante y necesario que las personas que trabajan en ella estén comprometidas con la misión, la visión y valores que brindan soporte a los procesos y políticas diseñadas para alcanzar los objetivos; es por ello por lo que se debe apostar por una gestión eficiente e innovadora del talento humano. En este sentido, la unidad curricular destaca la importancia de los roles y responsabilidades que tiene el profesional de la gestión del talento humano a través de la comprensión, diseño e implementación de los procesos, enfoques y modelos que permiten obtener una visión actual y sistémica en este campo profesional, comprendiendo la visión integral entre sus distintos subsistemas: planificación del talento humano; reclutamiento y selección; evaluación del desempeño; capacitación y desarrollo; compensación y beneficios; relaciones laborales; seguridad y salud laboral y desarrollo de mejores lugares para trabajar.

III.- CONTRIBUCION DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS	
Competencias profesionales	
Competencia Profesional: **Gestiona el Talento Humano** Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla el conjunto de proceso relacionados con la provisión, retención, administración y desarrollo del talento en las organizaciones.	
Unidad de competencia	**Criterios de desempeño que se van a desarrollar en la asignatura:**

Apoya el desarrollo de estrategias de recursos humanos	Apoya el desarrollo de planes estratégicos de recursos humanos, a partir del diagnóstico de aspectos de entorno y de las capacidades de las organizaciones. 1. Analiza variables de entorno que impactan a la organización: aspectos económicos, políticos, sociales, demográficos, ecológicos, tecnológicos, jurídico-legales, entre otros. 2. Analiza las principales capacidades, fortalezas y debilidades de la organización y especialmente de la gestión de recursos humanos, tomando en cuenta su impacto en las finanzas y la contabilidad de las organizaciones. 3. Analiza y compara modelos de gestión de recursos humanos.
Gestiona procesos vinculados con la captación de talento en las organizaciones	Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla sistemas de captación de personal en las organizaciones. 1. Comprende las necesidades de diferentes organizaciones y el perfil del talento humano que éstas requieren. 2. Aplica técnicas de reclutamiento de personal. 3. Aplica técnicas de selección centradas en competencias.4. Desarrolla programas para la inducción del personal.
Gestiona procesos vinculados con la compensación y el reconocimiento	Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla sistemas de compensación para garantizar la equidad y competitividad e influir en el desempeño de las organizaciones. 1. Comprende las condiciones del entorno económico-legal-salarial inmediato externo e interno (de la organización). 2. Aplica técnicas y herramientas para la gestión de la compensación basadas en el cargo y en la persona.
Gestiona procesos vinculados con la seguridad y la salud ocupacional	Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla sistemas de seguridad y salud ocupacional orientados a la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. 1. Aplica el marco normativo nacional e internacional en materia de seguridad y salud ocupacional. 2. Analiza las condiciones de trabajo y las actuaciones del personal como aspectos claves del sistema de seguridad y salud ocupacional. 3. Identifica las enfermedades ocupacionales y los riesgos laborales.
Gestiona procesos asociados a la capacitación y el desarrollo de personal	Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla sistemas de capacitación y desarrollo, conciliando los intereses y expectativas de las organizaciones y los de sus trabajadores. 1. Identifica necesidades de capacitación, desarrolla planes e identifica las estrategias más adecuadas para el desarrollo de competencias.

	2. Aplica técnicas de capacitación/formación basadas en competencias.
Gestiona las relaciones laborales en el ámbito de las organizaciones	Planifica, lidera, ejecuta y controla procesos de negociación, concertación y diálogo entre los actores del sistema de relaciones de trabajo en las organizaciones. 1. Administra la convención colectiva.

IV.- UNIDADES TEMÁTICAS *(las unidades temáticas compilan los temas de la asignatura)*	
UNIDAD I **Gestión del Talento Humano.**	Entorno y Organización vinculado a la gestión del talento. Objetivos de la gestión del talento humano en las organizaciones. La función del área de gestión talento humano como unidad administrativa tipo staff y responsabilidad de línea. Desafíos de la Gestión del talento. El rol del administrador en la gestión humana. Planificación estratégica de la gestión del talento humano. Gestión de RRHH / Cultura y Valores organizacionales. El Proceso de Auditoria en la gestión del talento: medición y control de los procesos de gestión del talento. Importancia de la auditoria en la gestion del talento. Tendencias y desafíos en materia de Gestión Humana.
UNIDAD II **Captación e Incorporación**	Descripción de Cargos. Índice de Rotación. Modelo general de Captación e Incorporación. Desafíos actuales de la captación del talento. Marco conceptual y enfoques asociados al reclutamiento de talento: Fuentes (Interno y Externo). Técnicas de Reclutamiento Externo desde las clásicas a las tendencias actuales. Mercado laboral y situación actual venezolana. Marca empleadora. Proceso de Selección General / Competencias. Concepto, Componentes. Selección por Competencia. Modelos, Ventajas de la Selección por Competencia. Entrevista Clásica. Concepto / Etapas de la Entrevista. Entrevista por Competencias. Errores más comunes al entrevistar. Metodología STAR. Assessment Center. Inducción: Importancia de la Inducción. La Inducción General y Específica. Evaluación del proceso de Inducción. Responsabilidad del Gerente del área de talento humano y del Supervisor en el diseño del programa de Inducción.
UNIDAD III **Desarrollo del Talento**	Marco conceptual y objetivos del Adiestramiento. Detección de necesidades de adiestramiento (DNA) y Desarrollo. Diseño del programa: elementos a tomar en consideración. Inversión vs. gasto en Adiestramiento. Cómo medir el retorno de la inversión en Entrenamiento. Evaluación del entrenamiento. Planes de Desarrollo Profesional. Planes de sucesión. Gestión del conocimiento.
UNIDAD IV **Gestión del desempeño**	Evaluación del desempeño: métodos que se utilizan, qué medir, quién debe evaluar. El proceso de Feedback como factor clave de la gestión del desempeño.

UNIDAD V **Compensación, Prestaciones y Beneficios**	Marco conceptual. Marco legal del salario. Política salarial. Compensación basada en el cargo/rol. Compensación basada en la persona. Compensación y productividad. Estructura salarial. Programas de incentivos. Estrategias de compensación a cargos críticos. Balance vida/trabajo. Objetivos de la compensación y diseño de los programas de beneficio social. Elementos intangibles en la compensación. Salario emocional.
UNIDAD VI **Relaciones Laborales / Seguridad, Salud, condiciones y ambiente**	Definición. Contexto actual de las Relaciones Laborales. Programas de asistencia al empleado. Contrataciones colectivas. Funciones del Sindicato. El futuro de la "representatividad" de los trabajadores. Marco conceptual de la seguridad, salud, condiciones y ambiente. La Lopcymat y su marco legal. Importancia del análisis de los riesgos en el trabajo. El Comité de Prevención. Responsabilidad del supervisor en materia de Seguridad y Salud Laboral. Calidad de vida en el trabajo.

V.- ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y DE APRENDIZAJE

El profesor realiza al inicio de cada semestre la descripción de las competencias a desarrollar y el esquema de los contenidos a trabajar, e indica el material bibliográfico correspondiente a cada tema para que el alumno lo prepare previamente. Igualmente, reitera lo anterior en cada clase, puntualizando en el contenido correspondiente a cada sesión.

Hace uso estructuras textuales, es decir, la organización discursiva para agrupar las ideas que cada profesor desarrolla para ofrecer su clase, lo que garantiza que en cada sesión se realice la presentación de contenidos de forma clara y sistemática. Y, de esta manera, combina clases magistrales en los casos requeridos, con presentaciones de los alumnos e intervenciones solicitadas o espontáneas de los mismos en cada clase, ya que la incorporación de preguntas intercaladas o insertadas, mantienen la atención, favorecen la retención y la vinculación con la práctica en el ejercicio profesional. Se generan discusiones guiadas sobre las preguntas y aspectos más importantes de la materia y sobre los textos estudiados. Asimismo, se asignan trabajos prácticos para su realización dentro o fuera del aula, investigaciones para promover el desarrollo de nuevo conocimiento y para orientar el tema del Trabajo Especial de Grado, construcción de Glosario de términos, elaboración de mapas conceptuales o mentales, talleres; entre otras.

Es importante destacar que todas las estrategias mencionadas así como las de evaluación, pueden también desarrollarse apoyadas en el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC): Colgar archivo con contenido del tema en M7 usando Screencast matic o Power Point con audio, Interacción a través de la plataforma institucional Módulo 7, grupo de whatsapp, Zoom. Investigaciones en las bases de datos de la Universidad, elaboración de Blogs para compartir asignaciones.

VI.- ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN

Las estrategias de evaluación que se pueden utilizar durante el desarrollo de la asignatura son: exámenes y pruebas cortas (De ensayo (desarrollo) u Objetivas) de acuerdo con el tema o contenido a evaluar, búsqueda y análisis de soporte bibliográfico para temas señalados, resúmenes, ensayos, trabajos prácticos o de investigación (individuales o en equipo, fuera o dentro del aula) basados en el análisis de los

subsistemas de Recursos Humanos vistos a lo largo de la materia, en las organizaciones en las que se encuentran adscriptos los estudiantes. Presentaciones de un tema particular evaluados de acuerdo con la estructura de una clase, revisión y discusión de material bibliográfico, intervenciones en clase, Análisis de frases de Candidatos basados en Metodología STAR, por M7; entre otras.

En este sentido, cualquiera de estas actividades de evaluación puede realizarse durante el curso, como actividades formativas o sumativas. Para ello, se precisa que la Evaluación Formativa, es aquella que se realiza durante todo el proceso de enseñanza y aprendizaje, la cual permite evidenciar el progreso del alumno y señalar los errores que deben ser subsanados. Por su parte, la Evaluación Sumativa, permite verificar el alcance de las competencias por parte del alumno, al aportar una calificación, de acuerdo con los criterios de desempeño establecidos. Examen de desarrollo escrito basado en casos y aplicaciones que ameritan la comprensión y asimilación de los temas para poderlos aplicarlos en la práctica.

VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Textos

Alles, M. (1999).Eija al Mejor. Buenos Aires: Granica.

Alles, M. (2005).Diccionario de Preguntas. Gestión por Competenciass. Buenos Aires: Granica

Alles, M. (2012).Selección por competencias. Buenos Aires: Granica.

Bohlander, Sherman y Snell (1998). Administración de Recursos Humanos, Thompson Editores, México.

Bonache Jaime y Cabrera Ángel (2002) Dirección Estrategia de Personas. FT Prentice Hail.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las organizaciones. (Octava ed.) Editorial McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2009) Gestión del Talento Humano. (Tercera ed.). México: Editorial Mc. Graw Hill

De Ansorena, A. (2000). 15 pasos para la Selección de personal con éxito. España. Editorial Paidós.

Desler. (2009). Administración de Recursos Humanos. Décima primera Edición. Pearson.

Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). Las Organizaciones, Comportamiento, Estructura y Procesos. (Decima ed.). Santiago: Mc Graw Hill Interamericana.

Gómez Mejias, Balhin y Cardi. (2009). Gestión de Recursos Humanos. Pearson Prentice Hall 6ta Edición

Metties Leslie (2000) Recursos Humanos en el Diseño de Sistemas Administrativos. Limusa México.

Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico. Ed.Mc Graw Hill

Muchinsky, P. (2007). Psicología aplicada al trabajo. Ed. CEengage Learning.

Pérez, José (1999). Políticas orientadas a la dirección de personas, Universidad de Deusto, Bilbao.

Porret Gelabert. (2010). Gestión de Personas. Libros profesionales de empresas ALFAOMEGA

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional (Décima ed.). México: Pearson Educación.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración (Décima ed.). México: Pearson Educación.

Salgado, Jesús (2008).Manual del evaluador seguimiento de la actividad profesional en el Principado de Asturias.

Swan, W.(2001). Cómo escoger el personal adecuado. Barcelona. Grupo Editorial Norma

Ulrich, D. (2018). Recursos Humanos Champions. Granica, Buenos Aires

Urquijo, J.I y Bonilla, J. (2010). La remuneración del trabajo, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas-Venezuela.

Weiss, Dimitri (1992). La Función de los Recursos Humanos, CDN-Ciencias de la Dirección, Madrid.
Páginas web https://www.administracionygerencia.com https://www.gerencie.com
Guías y material de apoyo