

PROGRAMA			
I.- DATOS GENERALES			
Nombre del curso:	Gestión del Talento Humano		
Código del curso:	00010	Clasificación Asignatura:	TA-1 Teórica Expositiva
Número de Unidades Crédito:	4	Horas de acompañamiento docente (Teoría):	2
Coordinación Académica:	Cátedras Comunes - FACES	Horas de acompañamiento docente (Práctica):	1
Escuela:	Escuela de Administración y Contaduría (ADCO) Escuela de Ciencias Sociales (CISO)	Horas de acompañamiento docente (Laboratorio):	N/A
Facultad	Ciencias Económicas y Sociales	Horas de Preparaduría:	N/A
Tipo de Evaluación:	Continua con Examen de Reparación	Horas de trabajo independiente recomendado al estudiante:	5
Modalidad :	Presencial	Pre-requisitos:	Administración y Gerencia (ADCO)
Tipo de Asignatura:	Obligatoria	Régimen de Estudios:	Semestral
Ubicación de la asignatura:	Varios Semestres 3° semestre / 4° semestre	Fecha de Aprobación Consejo de Facultad:	Mayo 2018

II.- JUSTIFICACIÓN
La unidad curricular destaca la importancia de los roles y responsabilidades que tiene el industriologo y el administrador en la gestión del talento humano, a través de los procesos, enfoques y modelos que permiten captar, mantener, desarrollar y retener a las personas como estrategia competitiva, logrando los objetivos y metas organizacionales, dentro de un marco ético, con compromiso social y calidad de vida. 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 de la empresa para alcanzar los objetivos; es por ello que se debe apostar por una gestión innovadora del talento humano, la unidad curricular aspira formar a profesionales con una visión actual de la gestión del talento humano, los roles del administrador/gerente/supervisor, la planificación de recursos humanos, el reclutamiento y selección de personal, la evaluación de desempeño, la inducción, el entrenamiento y desarrollo de personal, el estudio de compensación y beneficios, las relaciones laborales, la seguridad y salud laboral y el desarrollo de ambientes positivos de trabajo.

III.- CONTRIBUCIÓN DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS	
Competencias Generales: CG1: Aprender a Aprender con Calidad: Utiliza estrategias de forma autónoma para incorporar e incrementar conocimientos, habilidades y destrezas en el contexto de los avances científicos y culturales requeridos para un ejercicio profesional globalmente competitivo.	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
1.1. Se comunica eficazmente de forma oral y escrita: Expresa en forma oral y escrita lo que realmente pretende comunicar.	1. Estructura lógicamente el discurso oral y escrito. 2. Muestra complementariedad entre el lenguaje oral y corporal. 3. Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo.
1.2. Demuestra conocimiento sobre su área de estudio y profesión: Domina con precisión y rapidez la terminología, procedimientos y aplicaciones de su carrera profesional.	1. Identifica términos, definiciones y ejemplos del lenguaje técnico de la profesión. 2. Explica las conceptualizaciones, métodos y aplicaciones de su disciplina. 3. Aplica con fluidez la terminología del área de estudio y profesión.
1.3. Identifica, plantea y resuelve problemas: Detecta la discrepancia entre la situación actual y la deseada, especifica lo que se necesita resolver y ejecuta acciones de manera eficiente para transformar la necesidad en logro.	1. Reconoce diferencias entre una situación actual y la deseada. 2. Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo. 3. Formula opciones de solución que responden a su conocimiento, reflexión y experiencia previa.
CG2: Aprender a trabajar con el otro: Interactúa con otros en situaciones diversas y complejas para alcanzar objetivos comunes, en un entorno donde el equilibrio de los roles: colaborador o líder y la fluidez comunicativa procuran resultados beneficiosos para todos.	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
2.1. Participa y trabaja en equipo:	1. Identifica roles y funciones de todos los miembros del equipo.

Se integra en equipos asumiendo diversidad de roles y tareas, orientado hacia el logro de una meta común.	2. Realiza las tareas establecidas por el equipo. 3. Cumple diversos roles dentro del equipo. 4. Coordina las acciones del equipo hacia el logro de la meta común.
2.2. Motiva y conduce a otros hacia metas comunes: Promueve el interés, la participación y orienta el esfuerzo de otros en el logro de metas comunes.	1. Dialoga directa y respetuosamente con los otros para favorecer su identificación con las metas. 2. Promueve la construcción conjunta de planes y estrategias para el logro de las metas.
2.3. Se comunica, interactúa y colabora con el otro: Se relaciona de manera armónica, asertiva, respetuosa y cooperativa con otras personas.	1. Valora las ideas y opiniones de otras personas. 2. Propicia la comunicación para conciliar posturas opuestas. 3. Ayuda al otro a comunicarse efectivamente.
Competencias Comunes: CC1: Conoce la Gestión del Talento Humano: Conoce las áreas y procesos de la gestión del talento humano en las organizaciones, obteniendo a su vez comprensión de los distintos enfoques y modelos implementados.	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
1.1. Conoce la gestión del talento humano en el marco de la gestión organizacional: Identifica con claridad la definición y alcance de la gestión del talento humano como parte del proceso de gestión organizacional.	1. Identifica procesos de la gestión organizacional sobre los cuales tiene impacto la gestión del talento humano. 2. Analiza aspectos de la gestión del talento humano que pudieran tener impacto sobre procesos de la gestión organizacional. 3. Relaciona los objetivos de la organización y sus políticas de responsabilidad social con los objetivos de la gestión del talento humano.
1.2. Conoce la composición y vinculación de las áreas y procesos de gestión del talento humano: Identifica las áreas y procesos de gestión del talento humano, construyendo una visión integral sobre los enfoques y modelos implementados.	1. Conoce las áreas y procesos de gestión del talento humano. 2. Conoce enfoques y modelos implementados para la gestión del talento humano. 3. Analiza el contenido y la organización de las áreas, procesos, enfoques y modelos de gestión del talento humano. 4. Desarrolla indicadores de gestión de talento humano basados en los sistemas de gestión de la calidad. 5. Construye una visión integrada de la gestión del talento humano en cuanto a las áreas y procesos de las organizaciones.
1.3. Planifica los recursos humanos cumpliendo con la legislación en materia laboral: Administra el talento humano de la organización, considerando las fases de ingreso, retención y egreso de la organización.	1. Aplica el contenido asociado al marco normativo laboral en la gestión del talento humano tanto en el sector público como en el privado. 2. Emplea sistemas para la gestión de la nómina y el otorgamiento de beneficios legales o de la empresa. 3. Analiza indicadores para el control de la gestión del talento humano.
1.4. Articula las relaciones laborales en el ámbito de las organizaciones: Administra procesos de negociación, concertación y diálogo en las organizaciones.	1. Planifica los procesos de negociación, evaluando el impacto de las propuestas y las opciones para el otorgamiento de beneficios. 2. Aplica estrategias de negociación, concertación y diálogo de acuerdo al caso. 3. Aplica técnicas para la argumentación y el debate.

IV.- UNIDADES TEMÁTICAS	
UNIDAD I Introducción a la Gestión del Talento Humano	Qué es gestionar el 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. Enfoque (modelos) y desafíos de la Gestión de del talento. Gestión del Talento Humano en ambientes competitivos. El rol del administrador e industrial en la gestión humana. Planificación estratégica de la gestión talento humano.
UNIDAD II Reclutamiento y Selección	Captación del Talento por Competencias: Desafíos actuales de la captación del talento. Marco conceptual y enfoques asociados al reclutamiento de talento: El Reclutamiento como un proceso. Mercado de RH. Tipos y fuentes de reclutamiento. Técnicas. Evaluación del proceso. Mercado laboral y situación actual venezolana. Marco conceptual y enfoques asociados a la selección de talento. Incorporación del talento: bases de selección. La entrevista. Contratación. Orientaciones generales para estructurar entrevistas. Errores más comunes al entrevistar.
UNIDAD III Desarrollo del Talento	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. Marco conceptual y objetivos del Desarrollo de talento y gestión del conocimiento: Adiestramiento y Desarrollo. Detección de necesidades de adiestramiento (DNA). 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.

UNIDAD IV Compensación, Prestaciones y Beneficios	Marco conceptual: Conceptos. Marco legal del salario. ¿Quién y cómo se establece la Política Salarial? Compensación basada en el cargo/rol. Compensación basada en la persona. Compensación y productividad. Estructura salarial. Programas de incentivos. Balance Vida/trabajo. Objetivos de la compensación y diseño de los programas de beneficio social. Elementos intangibles en la compensación. Salario emocional.
UNIDAD V Análisis y diseño de cargos y gestión del desempeño	Marco conceptual y objetivos de la gestión de desempeño: Definiciones generales. Modelos de diseño de cargos. Perfiles de cargos. Desempeño: Métodos que aplican para valorar cargos. Utilidad de los perfiles de cargo y las Descripciones de Cargo en los procesos de Evaluación 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 VI Relaciones Laborales	Definición. Contexto actual de las Relaciones Laborales. Programas de asistencia al empleado. Disciplina correctiva. Contrataciones colectivas. Funciones del Sindicato. El futuro de la "representatividad" de los trabajadores.
UNIDAD VII Seguridad, salud, condiciones y ambiente	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. Aplicación de pausas activas. Manejo del estrés. Calidad de vida en el trabajo.
UNIDAD VIII El Proceso de Auditoría en la Gestión del talento Humano	Medición y control de los procesos de gestión del talento: Sistemas de indicadores de gestión y su implementación en la gestión del talento. Importancia de la Auditoría en la gestión del talento. Ámbito de aplicación. Qué auditar: personas, procesos, costos? Beneficios de la auditoría. Principales aspectos que requieren revisión y control. Los Sistemas de Información.
UNIDAD IX Estructura y modelo de funcionamiento de la Unidad de gestión del talento	Visión, misión y objetivos de la unidad de gestión del talento. Estructura organizativa y modelo de funcionamiento Roles claves del profesional del área: El rol del Industriologo y/o administrador.
UNIDAD X Tendencias en materia de Gestión Humana	Organizaciones saludables: características. Modelo de Recompensa Total. Liderazgo positivo orientado al cambio y la innovación. Logros en la Gestión de talento humano en Venezuela. Gestión de la fuerza laboral multigeneracional. Desafíos de la gestión del talento humano.

V.- ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Las estrategias sugeridas para el desarrollo de las unidades temáticas son presentaciones del profesor generando la discusión en clase, realizando estudio de casos reales. Complementándose en algunas sesiones con juegos de roles, conversatorios, dramatizaciones, foros, discusiones en plenaria, cine foros y video foro. Fomentando la investigación, a través de diferentes recursos y tecnologías, trabajos individuales y grupales.

Los estudiantes deben investigar previamente cada tema a ser desarrollado. Generar mapas mentales y conceptuales para cada unidad.

VI.- ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN

- Dos evaluaciones escritas/oral.
- Trabajo grupal: proyectos de consultoría asociados a los procesos de gestión del talento.
- Evaluación continuada: Mapas mentales, ensayos individuales, trabajos escritos, presentaciones.
- Estudio de casos para realizar de manera individual y/o grupal.

VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BECKER, HUSELID y ULRICH (2002), El cuadro de mando de RRHH, Gestión 2000, España.
BOHLANDER, SHERMAN y SNELL (1998), Administración de Recursos Humanos, Thompson Editores, México.
DESLER. (2009). Administración de Recursos Humanos. Décima primera Edición. Pearson
GÓMEZ MEJIAS /BALHIN /CARDI. (2009). Gestión de Recursos Humanos. Pearson Prentice Hall 6ta Edición
DE CENZO / ROBBINS. (2001). Administración de Recursos Humanos. Limusa Wiley
CHIAVENATO, Idalberto (2008), Gestión del Talento Humano, McGraw-Hill, México.
PÉREZ, José L. (1999), Políticas orientadas a la dirección de personas, Universidad de Deusto, Bilbao.
PHILLIPS, Jack J. (1996), Accountability In Human Resource Management, Gulf Publishing Compañy, Houston-Texas (USA).
PORRET GELABERT. (2010). Gestión de Personas. Libros profesionales de empresas ALFAOMEGA
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.
KING, N. y WEHRICH, H. (1994-2012). Administración. Una Perspectiva Global. 10ª ed. México: McGraw-Hill Interamericana

Referencias Web:

Boston Consulting Group: <https://www.bcg.com/>

Gartner: <https://www.gartner.es/es>

Harvard Business Review- talent management: <https://hbr.org/topic/subject/talent-management>

Global management consulting | McKinsey & Company: <https://www.mckinsey.com/>

Michael Page: <https://www.michaelpage.es/>

Las referencias bibliográficas serán complementadas por diversos artículos y textos, la mayoría de ellos citadas en estas obras.