



UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE INGENIERÍA
INGENIERÍA INDUSTRIAL
PROGRAMA ANALÍTICO

1.-NOMBRE DEL CURSO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: **2135**

U. Créditos Académicos: **2**

2.-DURACIÓN DEL CURSO:

Total semanas: 16

Número de horas semestre: 32

Número de horas de actividades académicas de los estudiantes: 64

Número de horas de actividades tutoriales de los docentes: 16

3.-INTRODUCCION AL CURSO:

La cátedra de Gestión del Talento Humano, busca desarrollar en los estudiantes de X semestre de Ingeniería Industrial, competencias básicas en pro del manejo de las herramientas necesarias para la toma de decisiones acerca de la relación de los empleados con las instituciones, su influencia en la eficacia de éstos y de las organizaciones, es decir, desarrollar capacidades, habilidades y destrezas en gestión por competencias.

4.-METAS DE APRENDIZAJE EN TÉRMINOS DE COMPETENCIAS

4.1 Competencias de aprendizaje y dominios generales:

1. Profundizar en el desarrollo e involucramiento de los estudiantes aumentando sus competencias del que hacer de la empresa relacionado con el capital humano
2. Ser canal continuo de comunicación entre los trabajadores y la empresa
3. Trabajo en equipo, involucrandose en las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerle un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad de cada trabajador.
4. Capacidad de organización y planificación
5. Toma de decisiones
6. Resolución de problemas
7. Compromiso ético
8. Liderazgo
9. Motivación por la calidad
10. Creatividad
11. Aprendizaje autónomo

4.2 Competencias específicas

1. Desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio así mismo y a la colectividad en que se desenvuelve, ya que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano con que cuenta.
2. Conocimientos Disciplinarios
3. Reconocer y analizar nuevos problemas y planear estrategias para solucionarlos
4. Resolución de problemas cualitativos y cuantitativos según modelos previamente desarrollados
5. Competencias Académicas



UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE INGENIERÍA
INGENIERÍA INDUSTRIAL
PROGRAMA ANALÍTICO

6. Razonamiento crítico





UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE INGENIERÍA
INGENIERÍA INDUSTRIAL
PROGRAMA ANALÍTICO

5.-CONTENIDOS: EJES TEMÁTICOS Ó PROBLÉMICOS DEL CURSO

Unidades temáticas	Temas o subtemas (Ejes problemáticos)	Estrategias y recursos didácticos	Bibliografía básica y lecturas complementarias	Criterios de evaluación
1. Bases Teóricas	1.1.Desarrollo histórico 1.2 Capital humano 1.3 papel de la gestión del talento humano an interior de las organizaciones	Expositivo/TallerEn grupos de 5 personas 1. señalen 5 disciplinas que se interrelacionen con GH e indiquen por qué 2. Señalen 5 funciones del departamento de GH 3. Relacionen Capital Humano con capital intelectual. Den ejemplos. Puesta en común	CASTILLO, Aponte José. Administración de personal, Editorial Ecoe, Edicion 1993, Parte I, Página. 01-07. MUNICH, Lourdes. Administración de capital humano, Editorial Trillas 2005, Capitulo I, Página. 11-32. ARMSTRONG, Michael. Gerencia de recursos humanos, Editorial Legis 2000, Capitulo I, Página. 1-8.	Análisis de lecturas, trabajos en equipo, puestas en común, participación en clase.
2.Proceso de Vinculación	2.1.Historia de reclutamiento 2.2.Proceso de selección 2.3 Proceso de contratación	Charla, problemas, simulación. ACTIVIDADES POR EQUIPOS: 1. Diseñar una requisición de personal en función del caso práctico asignado (se sugiere trabajar y con casos reales o previamente elaborados, que consideren diferencias que permitan aplicar los conocimientos adquiridos en la clase teórica). 2. De acuerdo al caso asignado, justificar qué fuente de reclutamiento utilizaría. 3. Identificar y justificar el medio de reclutamiento. 4. Elaborar el perfil del puesto. 5. Redactar la información que debería contener el medio de comunicación elegido para cubrir la vacante, incluyendo las especificaciones de costo, tiempo, lugar, etc.	CHIAVENATO, Adalberto. Gestión del talento humano, editorial Mc Graw Hill 2003, Capitulo 5, pagina. 109-136. ARIZA, Montes José Antonio. Dirección y administración integrada de personas, editorial Mc Graw Hill 2004, Capitulo IX, Página. 90-127.	Análisis de lecturas, trabajos en equipo, puestas en común, participación en clase.



UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE INGENIERÍA
INGENIERÍA INDUSTRIAL
PROGRAMA ANALÍTICO

		<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes realizarán entrevistas tomando en cuenta la información general, la requisición y solicitud, aplicando los conocimientos adquiridos en la clase teórica. • Los estudiantes participarán como entrevistados, de acuerdo a las consignas que les sean asignadas (personas introvertidas, manipuladoras, mentirosas, etc.). 	RODRÍGUEZ, Valencia Joaquín. Administración moderna de personal, editorial Ecafsa 2000, Capitulo XII, Página. 136-180.	
3. Proceso de Aprendizaje en la Organización	3.1. 3.2. Fases de l aprendizaje: 3.2.1. Capacitación 3.2.2. Entrenamiento 3.2.3 Adiestramiento 3.2.4 Formación 3.3 Inducción y reinducción	TALLER - APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL 1. Importancia del aprendizaje al interior de las organizaciones 2. Punto de partida de un programa de aprendizaje 3. Metodología para determinar necesidades de aprendizaje organizacional 4. Métodos empleados por la organizaciones para Capacitar/Entrenar/Adiestrar y Formar a sus trabajadores. Ventajas y desventajas 5. Proponer un (os) modelo(s) que consideren óptimo(s) para el desarrollo del proceso de aprendizaje 6. Dificultades a controlar en el proceso de aprendizaje 7. Condiciones de los instructores/coaching/mentoring/capacitadores/entrenadores/adiestradores y/o formadores 8. Responsabilidades del proceso de aprendizaje: <input type="checkbox"/> Directivas <input type="checkbox"/> Gestión humana <input type="checkbox"/> Compañeros <input type="checkbox"/> Entorno <input type="checkbox"/> Sujeto del proceso	CHIAVENATO, Adalberto. Administración de recursos humanos, Editorial Mc Graw Hill, Capitulo XIII, Página. 437-445. DAVIS, Keith – Newstrom, John W. Comportamiento humano en el trabajo, Editorial Mc Graw Hill. ROBERTSON, Arthur. Saber escuchar, guía para tener éxito en los negocios, Editorial Mc Graw Hill.	Análisis de lecturas, trabajos en equipo, puestas en común, participación en clase.
4. Administración de Personal	4.1 Registro y control 4.2 Evaluación de personal bajo el marco de competencias 4.3 Inventario de personal	Expositivo, talleres, solución problemática	CHIAVENATO, Adalberto. Administración de recursos humanos, Editorial Mc Graw Hill, Página. 105. APONTE, Castillo José. Administración de personal, Edición Ecoe,	Análisis de lecturas, trabajos en equipo, puestas en común, participación en clase.



UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE INGENIERÍA
INGENIERÍA INDUSTRIAL
PROGRAMA ANALÍTICO

Capitulo 1 “naturaleza de la administración de personal”, Página. 01-37.

ARIAS, Galicia Fernando. Administración de recursos humanos, Edición Trillas, capitulo 3 “el sistema de administración de personal” Pág. 48-59, capitulo 4 “el departamento de administración de personal”, Página. 61-79.

BOHLANDER – Shell – Sherman. Administración de recursos humanos, editorial Thomson learning, 12da Edición, parte 1 “administración de recursos humanos en perspectiva” Página. 3-41.

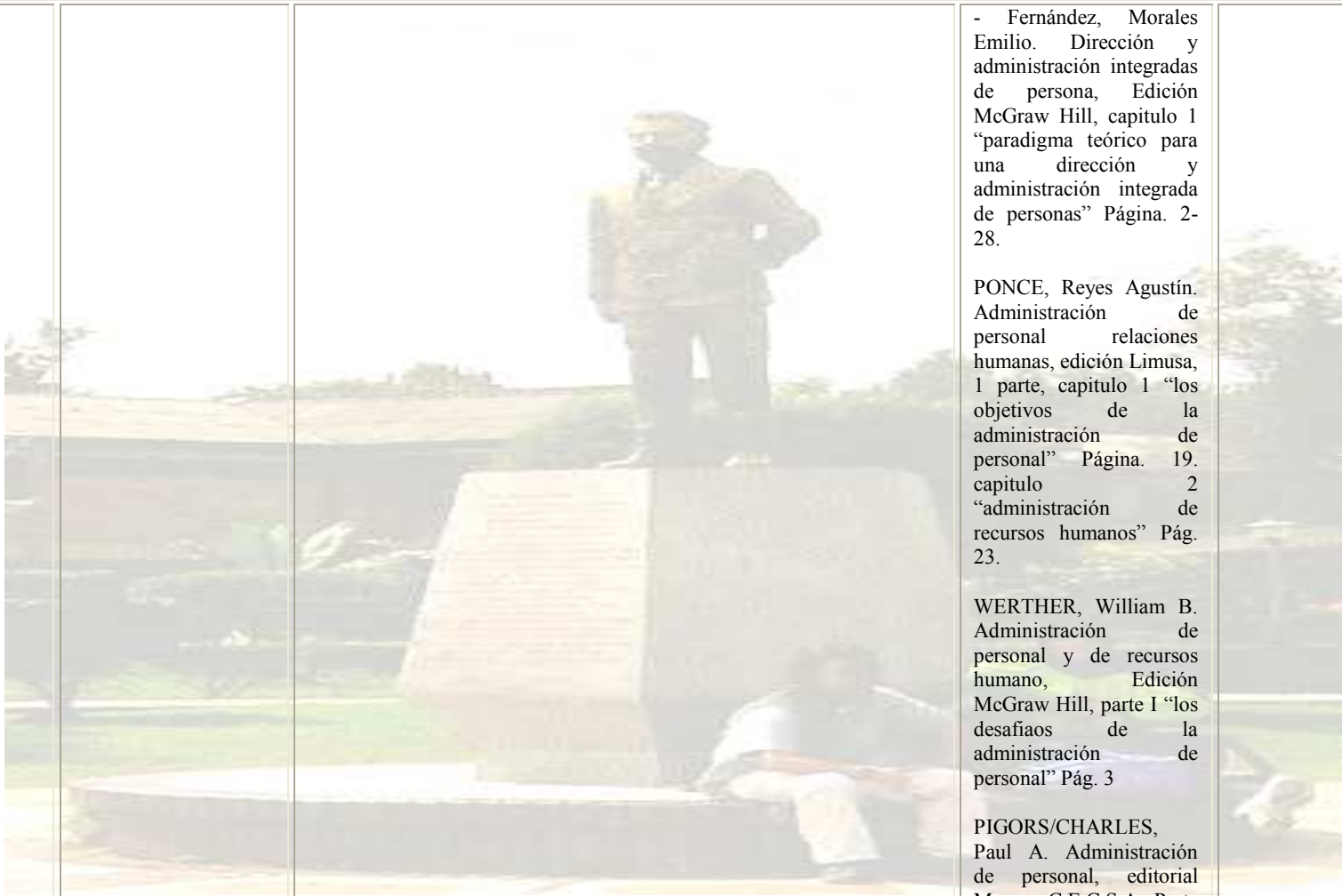
RODRÍGUEZ, Valencia Joaquín. Administración moderna de personal, editorial Ecafsa 2000, capitulo 1 “generalidades sobre administración personal” Página. 16-23.

MONTES, Ariza José Antonio – Morales, Gutiérrez Carlos Alfonso





UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE INGENIERÍA
INGENIERÍA INDUSTRIAL
PROGRAMA ANALÍTICO



- Fernández, Morales Emilio. Dirección y administración integradas de persona, Edición McGraw Hill, capítulo 1 “paradigma teórico para una dirección y administración integrada de personas” Página. 2-28.

PONCE, Reyes Agustín. Administración de personal relaciones humanas, edición Limusa, 1 parte, capítulo 1 “los objetivos de la administración de personal” Página. 19. capítulo 2 “administración de recursos humanos” Pág. 23.

WERTHER, William B. Administración de personal y de recursos humano, Edición McGraw Hill, parte I “los desafíos de la administración de personal” Pág. 3

PIGORS/CHARLES, Paul A. Administración de personal, editorial Meyers C.E.C.S.A, Parte

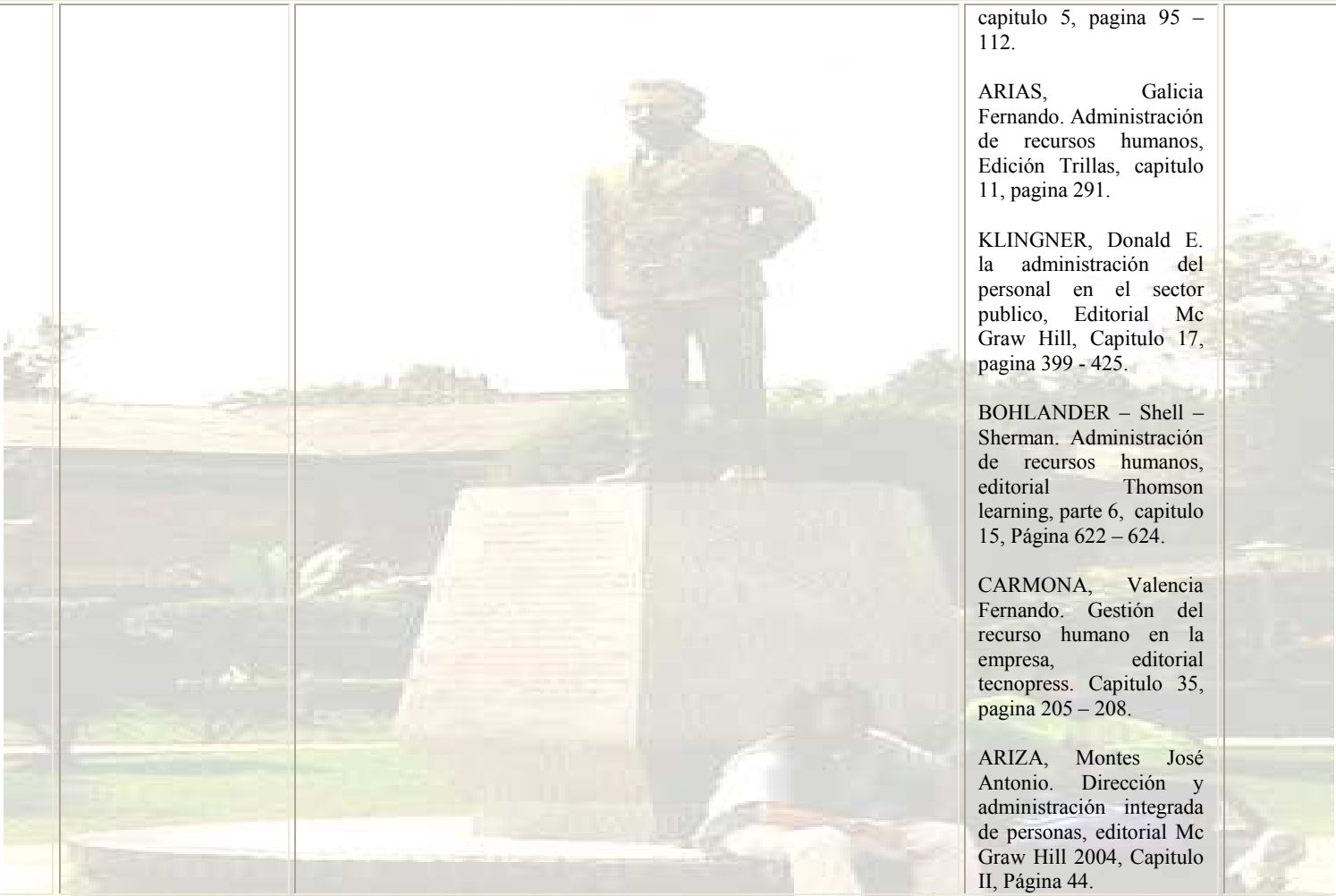


UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE INGENIERÍA
INGENIERÍA INDUSTRIAL
PROGRAMA ANALÍTICO

			<p>I “dirección y administración de personal” Pág. 15-97</p> <p>LIMUSA – Ortueta. Técnicas de dirección de personal Manual de personal, capitulo 1 “administración de personal” Página. 17-28.</p>	
5. Bienestar Organizacional	<p>5.1. Programas de bienestar organizacional</p> <p>5.2 Marco de la Ley 100: Seguridad Social</p>	Participativa. Los estudiantes elaborarán bajo la tutela del facilitador un programa de bienestar organizacional	<p>FLIPPO, Principios de administración de personal, Edición Mc. Graw Hill.</p> <p>APONTE, Castillo José. Administración de personal, Ediciones ECOE, parte V.</p> <p>BOHLANDER – Shell – Sherman. Administración de recursos humanos, editorial Thomson learning, capitulo 12.</p>	Análisis de lecturas, trabajos en equipo, puestas en común, participación en clase.
6. Relaciones Laborales	<p>6.1 Conflicto</p> <p>6.2 Proceso de negociación</p>	Simulación, ejercicios y juegos de roles	<p>AMARO, Guzmán Raymundo. Administración de personal, editorial Limusa Noriega, Capitulo XIII, pagina 301-309.</p> <p>MÜNCH, Lourdes, Administración de capital humano, biblioteca de administración Trillas,</p>	Análisis de lecturas, trabajos en equipo, puestas en común, participación en clase.



UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE INGENIERÍA
INGENIERÍA INDUSTRIAL
PROGRAMA ANALÍTICO

			<p>capitulo 5, pagina 95 – 112.</p> <p>ARIAS, Galicia Fernando. Administración de recursos humanos, Edición Trillas, capitulo 11, pagina 291.</p> <p>KLINGNER, Donald E. la administración del personal en el sector publico, Editorial Mc Graw Hill, Capitulo 17, pagina 399 - 425.</p> <p>BOHLANDER – Shell – Sherman. Administración de recursos humanos, editorial Thomson learning, parte 6, capitulo 15, Página 622 – 624.</p> <p>CARMONA, Valencia Fernando. Gestión del recurso humano en la empresa, editorial tecnopress. Capitulo 35, pagina 205 – 208.</p> <p>ARIZA, Montes José Antonio. Dirección y administración integrada de personas, editorial Mc Graw Hill 2004, Capitulo II, Página 44.</p>	
7. Estadísticas de	7.1 Indices de rotación	Expositivo, problémico	BOHLANDER – Shell –	Análisis de lecturas,



UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE INGENIERÍA
INGENIERÍA INDUSTRIAL
PROGRAMA ANALÍTICO

Gestión de Personal	7.2 Promoción 7.3 Accidentabilidad		Sherman. Administración de recursos humanos, editorial Thomson learning, décimo segunda edición, pagina 447 – 555. CHIAVENATO, Adalberto. Gestión del talento humano, editorial Mc Graw Hill 2003, Capitulo 15, pagina. 389-406. RODRÍGUEZ, Valencia Joaquín. Administración moderna de personal, editorial Ecafsa 2000, Página. 342-362.	trabajos en equipo, puestas en común, participación en clase.
---------------------	---------------------------------------	---	---	---



UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE INGENIERÍA
INGENIERÍA INDUSTRIAL
PROGRAMA ANALÍTICO

6.-METODOLOGÍA Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS EMPLEADAS PARA EL DESARROLLO DEL CURSO

Se trabaja con diferentes métodos, uno de ellos el de resolución de problemas; los alumnos guiados por el facilitador se introducen en el proceso de búsqueda de la solución de problemas nuevos para ellos, aprendiendo a adquirir independientemente los conocimientos, a emplear los antes asimilados, y a dominar la experiencia de la actividad creadora.

- Método decisorio: Apropiado para el aprendizaje de las ciencias sociales, ya que capacidad de tomar decisiones acompaña a la investigación, a la solución de problemas, a la creatividad y a cualquier actividad teórico - práctica. El pensamiento decisorio tiene la finalidad de intervenir en la realidad de manera consecuente con el pensamiento, comprender para actuar, y hacer para poder decidir.
- Método creativo: Ponen al alumno en contacto con la realidad; se crea, no para reproducir una información, una teoría o metodología, sino para aplicarla con originalidad, buscar variantes, mejorar los resultados, o innovar, descubrir, inventar la propia información o la metodología.

Teniendo en cuenta que los medios utilizados como el sustento del método que se desarrolla en aras del dominio del contenido previsto en el objetivo,son variados:

1. Libros, revistas, artículos, etc.
2. Transparencias
3. Videos, grabadoras, etc.

7.-SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL CURSO

Se regirá por las políticas dadas por la Universidad en cuanto a los cortes y porcentajes.

Se evaluará:

- a) Participación en clase
- b) Artículos o trabajos de complementación aportados por los estudiantes
- c) Trabajos de grupo elaborados en el aula y fuera de ella;
- d) Búsqueda de soluciones a casos problémicos
- e)Análisis de lecturas
- f) Puestas en común

8.-BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Argyris, C. (1974). El individuo dentro de la organización. Herder.Barcelona
- Ariza 2004. Dirección y Administración Integrada de Personas. Mc Graw – Hill. 2004
- Boyett, J., Boyett J. 2000Lo Mejor de los Gurus. Gestión .
- Casado, J.M. 2000El Directivo del Siglo XXI. Gestión .
- Chiavenato, Idalberto. 2002. Introducción a la Teoría General de la Administración. Cuarta Edición. Editorial Mc Graw – Hill.

Chiavenato, Idalberto.2000. Administración de Recursos Humanos. Mc Graw – Hill.



UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE INGENIERÍA
INGENIERÍA INDUSTRIAL
PROGRAMA ANALÍTICO

- Chiavenato, Idalberto. 2002. Gestión del Talento Humano. Mc Graw – Hill.
- Código Sustantivo del Trabajo
 - Davis. 2003. Comportamiento Humano en el Trabajo. Mc Graw – Hill.
 - Dolan. 2003. La Gestión de los Recursos Humanos. Mc Graw – Hill.
 - Instituto Nacional de Cooperación Educativa (Ince). 2000. Gerencia General de Formación Profesional. Administración de Personal. Primera Edición. Maracaibo .
 - Ivancevich. 2004. Administración de los Recursos Humanos. Mc Graw – Hill.
 - Kinicki. Comportamiento Organizacional.
 - Mejias, C. El Sillón Vacío. 2003. Ediciones Macchi. Mc Graw – Hill.
 - Mornell, P. Seleccione Ganadores. Editorial Norma.
 - Münsterberg, H. (1914). Psicología de la actividad industrial. Ensayo de psicología experimental aplicada. Madrid: Jorro.
 - Portillo, Mazerovsky. Octubre 2002. Compendio para el Estudio de la Administración de Recursos Humanos. Del contenido programático de la Cátedra de Administración de Recursos Humanos del Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo. Maracaibo, .
 - Quijano, S. (1992). Sistemas efectivos de evaluación del rendimiento: Resultados y desempeños. Técnicas y sistemas para la gestión y el desarrollo del personal. Barcelona: PPU. Ciencias Humanas y Sociales.
 - Quintanilla, I. (1992). Selección y evaluación del personal. (La entrevista en el proceso de selección). Valencia: Promolibro.
 - Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Madrid: Editorial Espasa-Calpe.
 - Sánchez García, J. C. (1993). Selección de Personal. Guía Práctica. Salamanca: Amarú Ediciones.
 - Sastre. 2003. Dirección de Recursos Humanos un enfoque estratégico. Mc Graw – Hill.
 - Schuler, H., Farr, J.L. & Smith, M. (1993). Personnel Selection and Assessment. Individual and Organizational Perspectives. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
 - Siguan, M. (1963). Problemas humanos del trabajo industrial. Madrid: Eds. Rialp, S.A. (3 Ed.)
 - Taylor, F. W. (1911). Principles and Methods of Scientific Management. New York: Harper.
 - Universidad De Harvard. Clásicos de Harvard de la Administración. Primera Edición. Enciclopedia de la Universidad de Harvard.
 - Werther, William. 2000. Administración de Personal y Recursos Humanos. Mc Graw Hill.
 - Siliceo, Alfonso. 1981. Capacitación y Desarrollo de Personal. Editorial Limusa.
 - Gómez, Luis R. 1998. Gestión de Recursos Humanos. Editorial Prentice
 - Hindle, Tim. 1998. La Entrevista Provechosa. Biblioteca Esencial del Ejecutivo. Grijaldo .

