

## El CIDE por dentro: Especialización en Gestión de Talento Humano

Paredes León, Karelly Coromoto <sup>1\*</sup>

Camacaro, María Virginia <sup>2\*\*</sup>

En noviembre del año 2013 las profesoras María Virginia Camacaro y Karelly Paredes León, miembros activos del Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial (CIDE), atendiendo al llamado de la doctora Marlene Peñaloza en su carácter de directora del (CIDE), emprendieron la creación de la Especialización en Gestión de Talento Humano.

Desde el Centro de Investigación, en su carácter natural, dedicado al estudio de las organizaciones, personas y procesos que la componen, es propicio el desarrollo de la Especialización en Gestión de Talento Humano; la misma aportará conocimientos actualizados y las mejores prácticas en el área de talento humano, las cuales incidirán significativamente en el crecimiento y desarrollo de las organizaciones presentes en nuestro país y muy especialmente en las personas que las conforman. Igualmente dicha especialización promoverá la consolidación de equipos de alto desempeño, así como seres humanos motivados y comprometidos con su desarrollo personal y profesional. Esta nueva carrera representa para el CIDE y para la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales FACES-ULA un abanico de oportunidades de crecimiento tanto académico como de extensión, al permitir dar respuesta a una necesidad colectiva en la formación de profesiones en el área de la Gestión del Talento Humano.

.....  
<sup>1</sup> Profesora asistente en el área de Gerencia General y de los Recursos Humanos, adscrita al Centro de Investigación y Desarrollo Empresarial (CIDE), de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES) de la Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela. Licenciada en Administración, licenciada en Contaduría, MSc. en Administración mención Gerencia de la Universidad de Los Andes. Coach organizacional y coach de equipos. Correo electrónico: kparedesleon@gmail.com

<sup>2</sup> Profesora asistente de la Cátedra de Gerencia General y de los Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de los Andes (Venezuela). Ingeniera de Sistemas, licenciada en Contaduría Pública, magíster en Administración Mención Gerencia de la Universidad de los Andes Venezuela. Miembro activo del Programa de Estimulo al Investigador (PEI ONCTI 2014). Correo electrónico: marivicamacaro@gmail.com

Esta propuesta la iniciaron y desarrollaron las profesoras Camacaro y Paredes al formularse la siguiente interrogante de investigación: ¿qué esperan las organizaciones venezolanas del profesional especialista en Gestión de Talento Humano?; con esta investigación preliminar surgieron tanto los objetivos de la Especialización como el perfil del egresado. Como objetivos general y específico:

“Promover el desarrollo de competencias asociadas a la Gestión del Talento Humano adaptadas a la realidad económica, política y social del país, a partir del intercambio de experiencias entre los facilitadores, profesionales e integrantes de las organizaciones”.

- Desarrollar en los estudiantes las competencias necesarias para integrar la actuación estratégica organizacional y la gestión del cambio.
- Fomentar las mejores prácticas para el manejo adecuado del talento humano en las organizaciones, proporcionando a los estudiantes conocimientos, habilidades y destrezas.
- Desarrollar en los estudiantes las competencias necesarias para obtener de los trabajadores de las organizaciones sus mejores y mayores contribuciones para el éxito organizacional e individual.
- Promover la gestión de la responsabilidad social organizacional en la actuación de los estudiantes y profesionales del área de talento humano y, por ende, de las organizaciones.

Al tener precisión en los objetivos, se avanzó en el proyecto con la determinación del perfil del egresado, que significó, junto a los objetivos, el punto de partida para desarrollar tan interesante proyecto, ya que estableció el ¿qué formar? y ¿cómo formar?. De esta manera el perfil del egresado se constituyó como:

Profesional integral en el área de Gestión del Talento Humano, capaz de gestionar el talento humano mediante la conversión del accionar estratégico en realidad organizacional, en procura de la ventaja competitiva sustentado en la contribución y el empoderamiento de los integrantes de la organización, a través de prácticas en talento humano socialmente responsable y la gestión de competencias como aspectos claves y constantes para el éxito organizacional.

Avanzando en el proyecto se realizó una búsqueda web en universidades nacionales e internacionales de programas de postgrado similares al propuesto, observando la tendencia al desarrollo de estudios basados en competencias. A partir de este hallazgo y de lo establecido en el Modelo Educativo de la Universidad de los Andes (2013), el cual indica que un proceso educativo debe desarrollar competencias en sus egresados con el propósito de ofrecer respuestas a las demandas del contexto brindando soluciones reales a situaciones complejas, se consideró importante incluir la definición de competencias de la UNESCO (1997) como el conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea.

De igual forma, tomaron en cuenta al profesor Sergio Tobón<sup>3</sup>, quien desde el año 2004 propone que la formación por competencia debe ser implementada en la educación universitaria con el fin de que el estudiante articule cuatro saberes fundamentales como son el saber ser, saber convivir, saber hacer y saber conocer. Por esta razón se establecieron las competencias genéricas y específicas que el profesional de talento humano debe poseer para el ejercicio adecuado de su profesión; las mismas se detallan a continuación:

**Competencias genéricas** de la Especialización en Talento Humano, definidas sobre el aporte de Dave Ulrich (2006) a la gestión de talento humano

*Socio estratégico y agente de cambio: Alinea las estrategias y prácticas de talento humano con la estrategia organizacional con la finalidad de gestionar el cambio, satisfacer mejor la demanda de los clientes y mejorar el desempeño financiero, en fin, lograr el éxito organizacional por medio de la consolidación de sus capacidades de mejora e implementación de iniciativas y de la reducción del tiempo entre la concepción y la ejecución de las estrategias, traducción en políticas y prácticas específicas de todas las estrategias y una ejecución más efectiva de las mismas.*

.....  
<sup>3</sup> Doctor (PhD) en Modelos Educativos y Políticas Culturales en la Sociedad del Conocimientos de la Universidad Complutense de Madrid con posdoctorado en Educación Superior y Competencias.

a) Experto administrativo: *Realiza los procesos de gestión de talento humano y de negocios, garantizando un manejo eficiente de la infraestructura de personal, a través del mejoramiento continuo de los procesos de reclutamiento y selección, entrenamiento, evaluación, recompensas y promoción, entre otros.*

b) Adalid de los trabajadores: *Obtiene mayor dedicación y competencia de los integrantes de la organización, con el fin de vincular sus contribuciones individuales con el éxito organizacional a través de la comprensión de las situaciones particulares de los miembros de equipo, de relacionarse personalmente con ellos y, de alentar y entrenar a otros supervisores para que hagan lo mismo.*

**Competencias específicas** de la Especialización en Gestión del Talento Humano: Para determinar las competencias específicas de la especialización las profesoras se plantearon las siguientes interrogantes: ¿cuál es la función de todo profesional en talento humano en una organización? ¿Cuál es su contribución o aporte a la organización? ¿Qué se espera del profesional en talento humano?, cuya reflexión arrojó las siguientes competencias específicas.

- Convierte el accionar estratégico en realidad organizacional.
- Implementa prácticas en talento humano que le permiten obtener ventajas competitivas.
- Estimula el aprendizaje organizacional.
- Empodera a los integrantes de la organización.
- Satisface las expectativas de los trabajadores.
- Gestiona por competencias el talento humano.
- Cumple cabalmente con la normativa laboral en pro de los trabajadores y de las organizaciones.
- Desarrolla una visión socialmente responsable.

Una vez establecidas las competencias acordes con el perfil del egresado, se diseñó la malla curricular para asegurar la formación y desarrollo del profesional que esperan y requieren las organizaciones venezolanas en el ámbito de la gestión de talento humano. Durante aproximadamente ocho meses se desarrolló esta malla curricular, período en el cual se consultaron tanto a profesores de la Universidad de Los Andes, como a especialistas de todas las áreas de formación que aportan

valor al perfil del egresado, resultando el siguiente plan de estudio, dividido en módulos de aprendizajes y asignaturas (Cuadro N° 1).

Cuadro N° 1. Plan de estudio

	Periodo Académico I Desempeño resolutivo	Periodo Académico II Desempeño autónomo	Periodo Académico III Desempeño estratégico
Visión socialmente responsable	TH4001 Modulo Prácticas de Talento Humano I (3UC)	TH4005 Modulo Prácticas de Talento Humano II (2UC)	TH4009 Electiva Especializada II (2UC)
	TH4002 Modulo Derecho Organizacional (2uc)	TH4006 Modulo Pensamiento Estratégico y Economía Laboral (3UC)	TH4010 Electiva Especializada III (2UC)
	TH4003 Responsabilidad social organizacional (1UC)	TH4007 Habilidades Gerenciales (1UC)	TH4011 Modelado Organizacional (2UC)
	TH4004 Electiva Básica (2UC)	TH4008 Electiva Especializada I (2UC)	TH4012 Proyecto Formativo Integrador (2UC)

Fuente. Elaboración propia.

Todas las asignaturas presentadas en el cuadro anterior son de carácter obligatorio para el estudiante ya que son los ejes de desempeño que dan el sustento teórico fundamental. A continuación se presentan las unidades curriculares electivas las cuales permitirán al participante tomar una orientación más adaptada a sus propios intereses y necesidades de formación.

Cuadro N° 2. Unidades curriculares electivas

Periodo académico I	Período académico II	Período académico III	
<b><u>Electiva I:</u></b> Motivación Hábitos de la gente Efectiva	<b><u>Electiva especializada I:</u></b> Gestión de equipos Aprendizaje Organizacional	<b><u>Electiva especializada II:</u></b> Coaching y PNL Gestión de desempeño	<b><u>Electiva especializada III:</u></b> Cuadro de mando integral aplicado a la gestión del talento humano Innovación y emprendimiento

Fuente. Elaboración propia.

Culmina el plan de estudio junto a todos los programas analíticos elaborados en una plantilla mixta diseñada tanto por objetivos como por competencias, atendiendo a los requerimientos establecidos por el Consejo Consultivo Nacional de Postgrado - Consejo Nacional de Universidades órgano adscrito al Ministerio para el Poder Popular de la Educación Universitaria, la Política Institucional de Postgrado de la Universidad de Los Andes, el Reglamento de Estudio de Postgrado del Consejo de Estudio de Postgrado de la Universidad de Los Andes y el Reglamento de los Estudios de Postgrado en Administración del CIDE.

Con profunda satisfacción, se informa que el proyecto de creación de la Carrera “Especialización en Gestión de Talento Humano” se encuentra actualmente ante el Consejo Consultivo Nacional de Postgrado para su revisión y aprobación, como proyecto pionero en la Universidad de los Andes al emplear para su diseño y estructuración la metodología propuesta en el Modelo Educativo de la Universidad de los Andes (2013), así como por crear e implementar planes de estudios basados en competencias, de cara a la formación de profesionales integrales y adaptados a las necesidades reales del país.

En este sentido, desde el CIDE de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, se espera por la aprobación del Consejo Consultivo Nacional de Postgrado para generar mayores posibilidades de éxito para quienes integran las organizaciones venezolanas y para los profesionales en gestión de talento humano.

## Referencias

Ulrich, D. (2006). *Recursos Humanos Champions. Cómo pueden los recursos humanos cobrar valor y producir resultados*. Argentina: Granica.