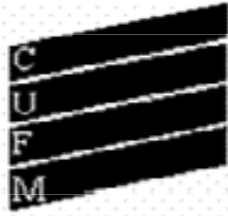




**COLEGIO UNIVERSITARIO
DE LOS TEQUES
"CECILIO ACOSTA"**



**COLEGIO UNIVERSITARIO
"FRANCISCO DE MIRANDA"**



**COLEGIO UNIVERSITARIO
"PROFESOR JOSÉ LORENZO
PEREZ RODRIGUEZ"**

**PROYECTO DE LA ESPECIALIZACIÓN
EN:**

**GESTIÓN HUMANA
ESTRATÉGICA**

La dinámica de los tiempos actuales exige de nosotros una actitud permanente de apertura al cambio lo que conlleva la necesidad de revisar los esquemas tradicionales de acción, incluidos los educativos. Las particulares condiciones de los mercados de trabajo y de los sistemas de producción obligaron a crear nuevas carreras y especialidades que fueran capaces de responder a una serie de exigencias que se salían de los perfiles de las carreras universitarias clásicas. En este campo se ubican las profesiones de los Técnicos Superiores Universitarios quienes, paso a paso y en un pulso constante con los enfoques tradicionales, han ido adquiriendo cada día un perfil más claro y una presencia más importante en el mercado laboral, como lo testifican los miles de egresados en los últimos años y la demanda creciente de sus servicios en todas las áreas del sistema productivo.

Frente a esta realidad, la matriz de opinión que consideraba las carreras de los Técnicos Superiores Universitarios como un sucedáneo para aquellas personas que, por diferentes razones, no podían acceder a las Universidades tradicionales, tuvo que cambiar. Con esfuerzo y perseverancia se fue afianzando la tesis de que las carreras de Técnico Superior Universitario son carreras terminales, con identidad y características propias, distintas a las de la Licenciatura o equivalente y que, por lo mismo, cualquier proyecto de perfeccionamiento de sus estudios no debía estar en la línea de obtener una Licenciatura, sino en perfeccionar y profundizar sus conocimientos dentro del rango de sus propias características. En otras palabras, se consideró que al Técnico Superior Universitario le asiste el derecho de satisfacer sus aspiraciones de crecimiento y desarrollo profesional realizando estudios de postgrado en su especialización, sin la necesidad de tener que buscar el ingreso en una carrera de naturaleza distinta.

Desde la década de los noventa los Institutos y Colegios Universitarios participaron activamente en numerosas jornadas de reflexión y talleres de estudio para la consolidación de esta idea, siendo los resultados más significativos de todo este esfuerzo colectivo el reconocimiento oficial y legal de los estudios de postgrado para egresados de Colegios e Institutos Universitarios, según lo publicado en Resolución Número 22 del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte sobre Las

Normas para los Estudios de Postgrado de los Institutos y Colegios Universitarios, publicada en Gaceta Oficial de la República de Venezuela N 36.632 de fecha 29 de enero de 1.999 y la consideración de la Especialización Técnica para los TSU en Las Normas Generales de los Estudios de Postgrado Para Las Universidades e Institutos Debidamente Autorizados por el Consejo de Estudio de Universidades, publicadas en La Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela de fecha 30/11/2001.

La conquista de este reconocimiento legal es un primer paso, el cual deberá ser seguido por la declaración del Técnico Superior Universitario con Especialización como equivalente a Licenciado y su consiguiente aceptación en Universidades a continuar estudios de Maestría y Doctorado, unido por supuesto a la incorporación de nuestros TSU Especialistas como personal docente en los Institutos y Colegios Universitarios y su remuneración en atención a su desempeño y no al título de TSU por si mismo.

La conquista de este reconocimiento legal llevó a **LOS COLEGIOS UNIVERSITARIO "FRANCISCO DE MIRANDA", "DE LOS TEQUES CECILIO ACOSTA" y "PROFESOR JOSE LORENZO PEREZ RODRIGUEZ"**, dentro del marco de sus procesos de Transformación y Modernización de todas sus filosofías, estructuras y componentes académicos, administrativos y organizacionales a, plantearse la posibilidad de ofrecer alternativas a sus egresados. Así surgió la idea de crear un Postgrado para Técnicos Superiores Universitarios en el área de Gestión Humana, selección que, aunque se justificará posteriormente, podemos señalar de entrada que era una escogencia lógica por ser la carrera de pregrado común a las tres instituciones.

Fruto de esa decisión y del trabajo que durante más de un año realizó un grupo de profesionales de los tres Colegios Universitarios, es el presente proyecto de Especialización en **Gestión Humana Estratégica**, con él se busca dar una respuesta a una necesidad del área de la gestión humana, tal como reiteradamente se comprobó en el estudio de mercado que se realizó. En la redacción del proyecto se ha hecho un esfuerzo para ceñirse al esquema del *"Instructivo para la formulación y presentación de proyectos de creación de estudios de Postgrado en los Institutos y Colegios Universitarios"*, instructivo que no tiene diferencias de fondo con el

Instructivo que para este fin emanó el Consejo de Estudio de Postgrado de las Universidades Nacionales.

IV.1. DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA

ÁREA: Ciencias Sociales
ESPECIALIZACIÓN: "GESTIÓN HUMANA ESTRATÉGICA"
DURACIÓN: TRES (3) Semestres
TOTAL DE UNIDADES CRÉDITO: 30

IV.2. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA.

La gestión humana se ha ido configurando, progresivamente, como un factor clave de diferenciación en la estrategia competitiva de las empresas y, en ocasiones, se identifica como el más relevante. Razonablemente, esto es así porque cada vez más la competitividad de las empresas se asocia con la iniciativa, la creatividad, la capacidad de innovación, el potencial de servicio, la flexibilidad organizativa y la capacidad de adaptarse al cambio, entre otros factores. Y todos ellos se sustentan más en la capacidad del capital humano que en los sistemas de gestión de una organización. En consecuencia, las empresas demandan actualmente profesionales expertos en gestión humana, con capacidades que trascienden las funciones tradicionales del jefe de personal.

IV.3. OBJETIVOS DE LA ESPECIALIZACIÓN

Los Colegios Universitarios "Francisco de Miranda", "De Los Teques Cecilio Acosta" y "Profesor José Lorenzo Pérez Rodríguez" orientaran el proceso educativo en el Postgrado "Gestión Humana Estratégica " a que los participantes desarrollen los siguientes objetivos:

1. Asumir y aplicar una visión integral del funcionamiento de las organizaciones y el importante papel del capital humanos.
2. Consolidar la formación y preparación en materia de Gestión Humana Estratégica, a través del fortalecimiento de conocimientos actuales y habilidades analíticas, para lograr una eficiente administración del activo

humano, dentro de un ambiente laboral cambiante y altamente competitivo

3. Conocer los métodos de estructuración, organización y planificación del Capital Humano de una organización desde una perspectiva estratégica de dirección y las especificaciones y motivaciones para la toma de decisiones mediante la maximización de las capacidades que permitan definir la planificación de desarrollo del capital humano de manera coherente con los objetivos globales de la organización.
4. Constituirse en un profesional con las habilidades y aptitudes cognoscitivas y las competencias funcionales para la participación en equipos de investigación y desarrollo tecnológico pertinentes al campo de trabajo en función de las prioridades de los problemas a solucionar en los sectores afines o cercanos a la institución, facilitando la asistencia técnica y la transferencia tecnológica.
5. Constituirse en un profesional integral, que esté comprometido con el proyecto de país reflejado en nuestra Constitución Nacional y además esté consustanciado con los ideales y valores bolivarianos de libertad, solidaridad y justicia, manteniendo e impulsando los principios de ética, responsabilidad social y búsqueda del bien común.

IV.4. REQUISITOS DE INGRESO, SELECCIÓN Y PERMANENCIA.

Para ser admitido como participantes del Postgrado "Gestión Humana Estratégica " es necesario:

1. Poseer Título de Técnico Superior Universitario y o Licenciado o su equivalente, obtenido de instituciones de Educación Superior venezolanas o del exterior, académicamente reconocidas por el Estado.
2. Cumplir con todos los requisitos exigidos en el proceso de preinscripción.
3. Someterse al proceso de selección y quedar elegido. El proceso de selección quedará a cargo de un Comité designado por el Consejo de Estudios de Postgrado de cada una de las instituciones promotoras del proyecto y constará de las siguientes etapas:
 1. Evaluación de credenciales.

2. Entrevista.
3. Prueba de Admisión.
4. De acuerdo a los resultados obtenidos, el aspirante podrá ingresar directamente al primer semestre de la Especialización.
5. Para permanecer como alumnos regulares del Postgrado Gestión Humana Estratégica, los participantes deberán estar inscritos en al menos una unidad curricular durante un periodo académico.
6. El alumno que resultara aplazado en alguno de los cursos obligatorios puede repetirlo, por una sola vez, en el período inmediato donde éste sea ofrecido. Si se trata de un curso electivo puede, en lugar de repetirlo, sustituirlo por otro también por una sola vez. En ambas situaciones debe obtener la nota aprobatoria, de lo contrario quedará fuera del programa por un semestre.

IV.5. PERFIL PROFESIONAL INTEGRAL DEL EGRESADO.

El egresado del Postgrado en Gestión Humana Estratégica de los Colegios Universitarios "Francisco de Miranda", "De Los Teques Cecilio Acosta" y "Profesor José Lorenzo Pérez Rodríguez" se caracteriza por poseer:

una sólida base teórica y un conocimiento pleno de las herramientas de la gestión humana, que le permite gerenciar estratégicamente el capital humano o desempeñarse como asesor-consultor en esta área en empresas industriales, comerciales, o de servicios, sean éstas públicas o privadas; capacidad de análisis y toma de decisiones acertadas en la gestión del capital humano en circunstancias vinculadas a diferentes escenarios; formación estratégica para la planificación, diseño, implementación y evaluación de planes y programas en la gestión del capital humano y poseer la capacidad de actuar con una clara conciencia ética, tanto en lo personal como en lo empresarial; ello implica un fuerte compromiso con el desarrollo económico del país, la creación de condiciones sociales de equidad y el cuidado del medio ambiente.

IV.6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTUDIO.

Definida como el conjunto de parámetros y criterios que asumen los Colegios Universitarios "Francisco de Miranda", "De Los Teques Cecilio Acosta" y "Profesor José Lorenzo Pérez Rodríguez" en el contexto de sus nuevas visiones, misiones, valores y compromisos, se concretiza en el cuadro de áreas que conforman la estructura del currículo como modelo que orientará la operacionalización de la oferta académica del Postgrado "Gestión Estratégica del Capital Humano"

Se consideran **áreas curriculares** a un grupo organizado de contenidos y actividades que teniendo un objetivo común se superponen armónicamente como apoyo a la formación de los especialistas en Gestión Estratégica del Capital Humano.

Las áreas de apoyo previstas en el curriculum de postgrado de los Colegios Universitarios "Francisco de Miranda", "De Los Teques Cecilio Acosta" y "Profesor José Lorenzo Pérez Rodríguez" son:

- a) De proyectos de investigación y desarrollo tecnológico.
- b) De formación científica - tecnológica del trabajo profesional.

Es importante señalar que a los efectos del diseño curricular se consideraron estas dos áreas de formación, sin embargo es pertinente para la formación de los Especialistas en Gestión Humana Estratégica se debe considerar un **eje transversal de formación integral**, entendido como el conjunto de contenidos y actividades que se localizan a lo largo del plan de estudios, incorporados en algunas de las unidades curriculares orientados a reforzar aprendizajes de manera integrada.

A los efectos de la implementación de este eje transversal, se propone el desarrollo de los valores descritos para cada una de las instituciones promotoras en el capítulo I y la incorporación de las competencias prácticas: informática, inglés con fines específicos, informes técnicos, entre otros en los programas de las unidades curriculares del plan de estudio.

IV.6.1. Distribución del Tiempo y Carga Crediticia.

El Postgrado en "Gestión Humana Estratégica" se administrará en los Colegios Universitarios "Francisco de Miranda", "De Los Teques Cecilio Acosta" y "Profesor José Lorenzo Pérez Rodríguez", por régimen semestral, con una duración de 16 semanas cada semestre, un promedio de 10 horas de clase semanales y una carga de 30 Unidades de Crédito para una

densidad horaria total de 480. La distribución de las unidades de crédito y carga horaria por semestre serán distribuidas de la siguiente manera:

Semestre	UC	Horas Semanales	Horas Totales/16 semanas
I	12	12	192
II	12	12	192
III	6	6	96
Total General	30	30	480

Área de formación científica - tecnológica del trabajo profesional. Este eje se extiende desde el I semestre hasta el III distribuido de la siguiente forma:

Semestre	UC	Horas Semanales	Horas Totales
I	9	9	144
II	9	9	144
III	6	6	96
Total General	24	24	384

Las unidades curriculares del área de proyecto de investigación y desarrollo tecnológico se incorporarán a todas las unidades curriculares y actividades en las que resulten pertinentes del área de formación científica - tecnológica del trabajo profesional contribuyendo a la direccionalidad integradora.

Área de Investigación y Desarrollo Tecnológico. El área de investigación se concibe como la integración del conocimiento recibido por el estudiante en la solución de un problema específico en su campo de trabajo y en su entorno.

Esta área comprende desde el semestre I hasta el III , distribuidos de la siguiente forma:

Semestre	UC	Horas Semanales	Horas Totales
I	3	03	48
II	3	03	48
III	0*		
Total General	6	6	96

IV.6.2. Descripción General de las Actividades Académicas

Las estrategias o modalidades de aprendizaje utilizadas para la estructuración del Plan de Estudio, están dirigidas a orientar al estudiante hacia la búsqueda y adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas, desarrollo de actitudes y valores, con el propósito de promover la autogestión mediante diferentes técnicas que permitan su independencia progresiva durante el proceso de formación.

Estas estrategias se operacionalizan a través de técnicas de aprendizaje a utilizar en el desarrollo de cada unidad curricular (teórica, práctica o teórico - práctica) y las particularidades del estudiante, básicamente se consideran las siguientes:

1. El curso estructurado, es una forma de organizar y coordinar diversas técnicas de aprendizaje con objetivos y actividades previamente establecidos.
2. El seminario, es una técnica de aprendizaje dirigida, principalmente, al trabajo de grupo donde el profesor y los estudiantes organizan sus actividades de acuerdo con los objetivos programados. Esta técnica contempla la discusión sobre conferencias y exposiciones, elaboración y presentación de trabajos por parte de los estudiantes.
3. El proyecto es una técnica de aprendizaje que consiste en el diseño y/o ejecución de un trabajo de investigación que permite al estudiante desarrollar capacidades creadoras y lograr un aprendizaje orientado al diagnóstico, análisis y presentación de opciones para la solución de problemas específicos relacionados con su futuro campo de desempeño.
4. Trabajo práctico, es una técnica de auto-aprendizaje que consiste en el trabajo responsable y dirigido por un tutor de algunas unidades de aprendizaje, las misma pueden ser ejecutadas en

ambientes de trabajo diferentes al aula de clase; en el hogar, bibliotecas, salas de computación, entre otros.

IV.6.3. Parámetros Tecnocurriculares para el Diseño del Postgrado en “Gestión Humana Estratégica”

Parámetros Tecnocurriculares referidos a las acciones y estrategias para aproximarse al deber ser en la administración del curriculum, los criterios son:

- Total de unidades de crédito: 30
- Densidad horaria total : 480 horas académicas
- Máximo de unidades de crédito por semestre: doce (12)
- Número aproximado de horas semanales : 12 horas presenciales
- Número de semestres: 3 con una duración de 16 semanas cada uno.
- Auto evaluable y ajustable anualmente.
- Desarrollo del Trabajo de Grado a partir del tercer semestre (de acuerdo al ritmo de trabajo del participante) con apoyo de una (01) hora semanal de atención individualizada por parte de un tutor asignado.
- Inserción de la Investigación en el Currículo. El currículo de postgrado en el CUFM, CUDLCA y CUPJLPR desarrollará las habilidades y aptitudes cognoscitivas y las competencias funcionales para la participación en equipos de investigación y desarrollo tecnológico, pertinentes al campo de trabajo en función de prioridades de problemas a solucionar en los sectores afines o cercanos a las instituciones , facilitando la asistencia técnica y la transferencia tecnológica
- Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Los CUFM, CUDLCA y CUPJLPR asumen en el diseño curricular de postgrado la flexibilización en la modalidad de enseñanza, en este sentido propiciará y apoyará las iniciativas de planificación de unidades curriculares bajo la modalidad de no presenciales, así como la producción de contenidos, materiales y medios instruccionales mediante el uso de las Tecnologías de la Comunicación y la Información.

- Flexibilización del Plan de Estudio. Los CUFM, CUDLCA y CUPJLPR a través del proyecto conjunto de postgrado en gestión humana, ensayará la conformación de un plan de estudio flexible, entendiendo el mismo como la oferta de un conjunto de unidades curriculares electivas que permitan el diseño de planes de estudios para cada estudiante, en atención a sus intereses profesionales y a la línea de investigación del su proyecto de grado.
- Sistemas de Unidades Crédito. En atención al Artículo 33 del Reglamento General de Institutos y Colegios Universitarios en el Planes de Estudio del Postgrado “Gestión Humana Estratégica” en los CUFM, CUDLCA y CUPJLPR se considera la relación de:

Unidad Crédito	Horas de Clase
1 UC	1 Hora de Clase Teórica (HT)
1 UC	2 Horas de Clase Teórica- Práctica. (HTP)
1 UC	2 Horas de Trabajo Práctico no presencial (HPNP)

IV.6.4. Flujograma de Prelaciones

El Orden de las prelações se ha establecido siguiendo el ordenamiento secuencias de los encadenamientos entre las Unidades Curriculares. En las páginas siguientes se presenta el Flujograma de Prelaciones conjuntamente con el Resumen del Plan de Estudios. Las unidades se identifican con la codificación asignada en el Cuadro Resumen del Plan de Estudios. Sin embargo es necesario acotar que las prelações establecidas son mínimas y obedecen al dominio previo de conocimientos en el área de investigación y desarrollo tecnológico.

III.6.5. Sistema de Codificación

Se utiliza el sistema de codificación alfa numérico

XXX las tres primeras letras identifican las iniciales de la unidad curricular.

- ✓ El primer dígito define el área de formación de la unidad curricular:
 - 0** si pertenece al Área de Proyectos de Investigación y Desarrollo Tecnológico (AIDT)
 - 1** si pertenece al Área Eje Científico - Tecnológico del Trabajo Profesional (ACTT)
- ✓ El segundo dígitos determina el número de horas semanales de la unidad curricular en el Plan de Estudio.

- ✓ Por último dígito, determina el número de créditos asignados a la unidad curricular.

IV.6.6. Resumen del Plan de Estudios

Se presenta en el cuadro a continuación:

- Denominación de la Carrera
- Semestre
- Unidad Curricular
- Código
- Total de Horas Semanales (THS)
- Unidades de Crédito asignadas (UC)
- Prelaciones

IV.6.7. Especificaciones Curriculares

Luego del Resumen del Plan de Estudios se presentan las especificaciones de cada una de las Unidades Curriculares que lo conforman. En cada caso se señala:

- Datos de Identificación de la Unidad
- Propósito u Objetivo de la Unidad
- Estrategia de Aprendizaje
- Sinopsis de Contenido.

ESPECIALIZACIÓN EN "GESTIÓN HUMANA ESTRATÉGICA" PLAN DE ESTUDIO.

SEMESTRE	CÓDIGO	UNIDAD CURRICULAR	HT	HTP	HPNP	THS	UC	PREL
I	IPI033	Introducción a la Formulación de Proyecto de Investigación.					03	
	ACG133	Aspectos Cuantitativos para la Gestión Humana					03	
	GER133	Introducción a la Gestión Humana Estratégica					03	
		Electiva					03	
II	FPI033	Formulación de Proyecto de Investigación					03	IPI033
		Electiva					03	
		Electiva					03	
		Electiva					03	
II	TDG000	Trabajo de Grado					0	IPI033 FPI033
		Electiva					03	
		Electiva						
SEMESTRE	CÓDIGO	UNIDAD CURRICULAR ELCTIVA	HT	HTP	HPNP	THS	UC	PREL
Electiva	TSI133	Tecnología y Sistemas de Información aplicada a la Gestión Humana					03	
Electiva	TLL133	Tendencias de la Legislación Laboral y Seguridad Social					03	
Electiva	ACC133	Análisis de la Cultura y Cambio Organizacional					03	

Electiva	NMC133	Negociación y manejo de conflictos					03	
Electiva	GRH133	Gestión Humana bajo el Modelo de Competencias.					03	
Electiva	MGP133	Modelos de Gestión Pública para la Gestión Humana					03	
Electiva	AGR133	Auditoría sobre la Gestión Humana					03	
Electiva	GDC133	Gestión de Conocimiento					03	
Electiva	MTD133	Modelos para la toma de decisiones en la Gestión Humana.					03	
Electiva	GRC133	La Gestión Humana en el Modelo de Cogestión.					03	
Electiva	ECM133	Enfoque del Cuadro de Mando Integral para la Gestión Humana					03	
Electiva	DCE133	Desarrollo de las competencias emocionales del Gerente de Gestión Humana del Siglo XXI.					03	
Electiva	TPC133	Teoría y Práctica de la Creatividad en Gestión Humana.					03	

IV.7. LÍNEAS Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN.

Se asume como supuesto para la formulación y construcción de Líneas de Investigación, la misión fundamental de las instituciones de educación superior. En este sentido, la administración de la investigación enraizada en una cultura humanista-colectivista, considerará la formación académica, el desarrollo científico, tecnológico y humanístico sostenible, y su pertinencia con respecto al mejoramiento de la calidad del conjunto de la sociedad.

Los programas de postgrado constituyen, esencialmente, sistemas gestionarios de construcción de conocimientos y aplicaciones asociadas, a partir de diseños de redes problemáticas vinculada a necesidades del desarrollo social, en sus múltiples dimensiones. En este sentido, la docencia y el currículo se constituyen escenarios y mecanismos operativos de apoyo de la investigación a través de la consolidación de los *principios de cooperación, integración, organización y gestión estratégica*.

Las líneas de investigación, articulan los intereses académicos del personal docente y de investigación adscrito al postgrado. Las circunstancias de la organización y el análisis de las necesidades y metas del desarrollo socio-económico, constituyéndose en un mecanismo gestor entre el entorno demandante, el diseño de redes de problemas convertidos en programas investigativos que se ejecutan a través de la docencia y la extensión.

Por lo tanto, la función de proveer respuestas y soluciones a las necesidades de desarrollo social, se evidencia en el diseño dinámico y flexible de redes de problemas (en sentido lógico-conceptual) y de programas de investigación (en sentido organizacional). Este planteamiento genera proyectos de gestión cuyo lapso de respuesta se temporaliza en el marco del desarrollo del postgrado, a partir de los niveles de complejidad, preparación y responsabilidad requerida.

En atención a lo planteado, esta parte del documento tiene la función de orientar la interpretación y comprensión de nuestra conceptualización de las líneas de investigación en el marco del postgrado que se ofrece, asumiendo que las áreas de investigación son espacios del conocimiento vinculados a las necesidades del desarrollo social que son investigables, conformado o integrado por líneas de investigación en las que se aglutinan problemas y necesidades en una relación de complementariedad y secuencialidad. En tal sentido, las áreas de investigación están vinculadas con las áreas formación y extensión universitaria, siempre en relación al desarrollo institucional y del país y considerando la misión, visión y objetivos institucionales.