

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CENTRO**  
**VICERRECTORADO ACADÉMICO**

Línea de Investigación

**DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO**

## INTRODUCCIÓN

Esta línea de investigación desarrolla el estudio de los aspectos de la gestión del capital humano en las organizaciones. Estudiando las variables implicadas en este contexto y su papel en la eficacia y la competitividad de las organizaciones, la selección, la formación y desarrollo del personal, la seguridad y prevención de riesgos laborales y todas las actividades vinculadas a la gestión de los recursos humanos.

## ENUNCIADO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

La sociedad actual, está inmersa en lo que se ha dado por denominar Sociedad del Conocimiento y en la Economía de los Intangibles. La Economía de los Intangibles, aborda aspectos como el Capital Intelectual, el Capital Relacional y el Capital Emocional. La presente Línea de Investigación *Desarrollo del Capital Humano* busca el estudio de estos aspectos.

A tales efectos, la Línea de Investigación Desarrollo de Capital Humano, tiene dentro sus alcances, lo siguiente:

- Proporcionar un marco de referencia para la gestión del capital humano (capital intelectual, capital relacional y capital emocional), en las organizaciones.
- Potenciar la formación del capital humanos de las organizaciones
- Fortalecer la seguridad integral de las organizaciones

## OBJETIVOS DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

### Objetivos Generales

Generar conocimientos sobre las variables que interrelacionan en la gestión del capital humano en las organizaciones tanto públicas como privadas.

## Objetivos Específicos

1. Desarrollar planes de auditoría, análisis y evaluación de los sistemas de capital humano.
2. Desarrollar programas de selección y evaluación del capital humano de las organizaciones.
3. Proponer programas de Formación y desarrollo para el capital humano
4. Diseñar planes de Seguridad y prevención de riesgos para las organizaciones

### Objetivos y Actividades

Para el Objetivo 1: Desarrollar planes de auditoría, análisis y evaluación de los sistemas de capital humano, se tiene la siguiente actividad:

- 1.1. Levantamiento de evidencia de la gestión de que se realiza en el área de desarrollo del capital humano de una organización tanto privada como publica

Para el Objetivo 2: Desarrollar programas de selección y evaluación del capital humano de las organizaciones, se tiene la siguiente actividad:

- 2.1. Proponer programas de selección y evaluación de capital humano para las organizaciones

Para el Objetivo 3: Proponer programas de Formación y desarrollo para el capital humano, se tiene la siguiente actividad:

3.1. Diseño de programas de formación para el recurso humano considerando diferentes áreas de competencias, para así fortalecer la evolución y crecimiento del personal de una organización

Para el Objetivo 4: Diseñar planes de Seguridad y prevención de riesgos para las organizaciones, se tiene la siguiente actividad:

4.1. Formación de brigadas de seguridad integral universitaria así como organizacional la cual permite el reforzamiento de las normas de seguridad en la Institución

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Actualmente han surgido diferentes modelos para abordar la importancia de la gestión del capital humano en las organizaciones, dentro de ellas se pueden citar: El Monitor de Activos Intangibles (Sveiby), Navigator de Skandia (L. Edvinson), Intelectual Asset Valuation (Sullivan), Total Value Creation (Anderson y McLean), Technology Broker (A. Brooking), Tobin's Q (Steward y Bontiss).

Estos modelos implican el capital humano (Educación, Know how, competencias, creatividad, cualificaciones profesionales, actitudes, agilidad intelectual, etc.).

Siendo el capital humano la principal fuente de riqueza de las organizaciones es totalmente lógico que las mismas presten una atención especial a la gestión eficaz del mismo. Así pues la capacidad de identificar, auditar, medir, renovar, incrementar y en definitiva gestionar este capital humano es un factor determinante en el éxito de las organizaciones.

En la búsqueda de metodologías y modelos que contribuyan a mejorar el desarrollo del Capital Humano se han realizado en los últimos años numerosos

esfuerzos, considerando la naturaleza intangible de estos activos y, sobre todo que cada organización tiene su combinación particular de conocimientos clave de éxito en función de los objetivos a conseguir y del entorno en que se desenvuelve.

Es en este sentido, dadas estas últimas circunstancias citadas y dado que el elemento más importante en una organización lo constituye su gente, esta Línea de Investigación busca generar conocimiento sobre diferentes aspectos relacionados con el desarrollo del capital humano.

### **JUSTIFICACIÓN DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Desde la responsabilidad social universitaria, se justifica la línea de investigación Desarrollo del Capital Humano, con el norte de trabajar en el sector empresarial, desarrollando estrategias que mejoren la calidad y eleven la productividad de los empleados, que promuevan el trabajo en equipo, la capacitación y la solución de problemas.

#### **Descriptor**

Formación de capital humano - Auditoría de gestión de recursos humanos - Seguridad Integral,

### **LÍNEAS DE TRABAJO**

Para la presente Línea de Investigación, se consideran hasta el presente, las siguientes Líneas de Trabajo:

1. Desarrollo Organizacional
2. Programas de Formación
3. Seguridad y prevención de riesgos

4. planes de auditoría.

### PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Se contemplan los siguientes Proyectos:

- Diagnostico de la cultura organizacional de una PYME
- Desarrollo de programas de formación en atención al cliente, liderazgo entre otros.
- Programa de fortalecimiento de los valores organizacionales de la organización
- Programa de recreación al personal de las organizaciones públicas y privadas.
- Capital intelectual en las empresas del Estado Carabobo

### RECURSOS DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

#### Recursos Humanos

Nombres y Apellidos	Nivel Académico	Área Institucional
Yajaira J. Reverón Ch.	Magister	Coordinadora de Línea
Alicia A. Agelvis R.	Magister	Posgrado
Servio Tulio Ferrer	Magister	Posgrado
Wilfredo Lanza	Magister	Posgrado
Maried Pinto	Magister	Posgrado
Ernesto Fedón	Magister	Posgrado
María Silva	Especialista	Posgrado

Juan Carlos Branger	Especialista	Posgrado
María Elizabeth Gómez	Magister	Pregrado
Enrique Guada	Magister	Pregrado
Julissa González	Magister	Pregrado
Maria L Petit	Magister	Pregrado
Nairely Fuentes	Ingeniero	Pregrado

**Financiamiento:**

Presupuesto Interno de la Universidad

Convenios con entes nacionales e internacionales de financiamiento de la investigación científica y tecnológica.

Convenios con organizaciones privadas del sector productivo nacional e internacional.

**PRODUCTOS DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Zerpa V., María A. (2001). *Desarrollo de un sistema balanceado de indicadores como monitor de la estrategia de una división de una industria automotriz.*

TGE 008-01 Z54

Belouche, Rafael. (2000). *Diseño de indicadores de gestión en las gerencias de aduanas venezolanas.*

TGE 006-00 B418

Caschetto B., Antonio. (2003). *Modelo de gestión del conocimiento apoyado en empowerment como herramienta para el desarrollo de organizaciones inteligentes en el sector de la pequeña y mediana empresa.*

TGE 027-03 CA26

Paredes B., Bernardo J. y Rodríguez Z., Julio C. (2010). *Sistema de gestión basado en indicadores de desempeño y "Balanced Score Card" para el área logística de una empresa del sector médico.*

TGE005-10 P227

Bolívar S., Luis E. (2006). *Control de gestión estratégico para la administración logística basado en la herramienta de Cuadro Integral para una empresa manufacturera de especialidades químicas.*

TGE 002-06 B689

Fernández G., Liliana M. (2003). *Modelo para medir el valor de las marcas aplicando Balanced Score Card.*

TGE 028-03 F371

Galíndez, Milagros y Galindo, Yarima. (2009). *Propuesta de un sistema de medición de desempeño para el área de gestión de talento: Caso Empresas Polar.*

TGE 012-09 G156

Nouel M., Fanny L. (2004). *Sistema de medición de competencias 360 grados para una empresa manufacturera.*

TGE 035-04 N925



## REFERENCIAS

- Barnett, R. (2001). *Los límites de la competencia: El conocimiento, la educación superior y la sociedad*. Barcelona: Gedisa.
- Becker, G. (1983). *El Capital Humano*. Madrid: Alianza.
- Bonal, X. (1998). *Sociología de la educación: Una aproximación crítica a las corrientes contemporáneas*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Brunner, J. J. (2000). Competencias de empleabilidad. *Informe del Grupo de Estudios sobre Educación Superior y Sociedad*. UNESCO y Banco Mundial, Disponible en: [www.geocities.com/brunner](http://www.geocities.com/brunner).
- Brunner, J. J. (2003). *La educación al encuentro de las nuevas tecnologías*.
- En J. J. Brunner y J. C. Tedesco (editores), *Las nuevas tecnologías y el futuro de la educación*. IPE, UNESCO. Buenos Aires: Septiembre Grupo Editor.
- Castells, M. (2000). *La Era de la información: Economía, sociedad y cultura: La sociedad red*. Volumen 1. México: Siglo XXI.
- Davies, K. y Moore, W. (1972). Algunos principios de estratificación. En R. Bendix y S. Lipset, *Clase, status y poder*, vol. I. Madrid: Euramérica.
- Gleizes, J. (2000). El Capital Humano. En *Complementos de Multitudes 2*. Disponible en: [http://multitudes.samizdat.net/article.php?id\\_article=312](http://multitudes.samizdat.net/article.php?id_article=312).
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Taberner Guasp, J. (1999). *Sociología y educación: Funciones del sistema educativo en sociedades modernas*. Madrid: Tecnos.
- Tedesco, J. C. (2000). *Educación en la sociedad del conocimiento*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Thurow, L. (1983). Educación e igualdad económica. *Educación y Sociedad*. volumen 2.