



Caracas, 20 de abril de 2022
N°SG-2023-559

Profesor
Ronald Balza
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Presente. -

Cumplo con informarle que el Consejo Universitario en su sesión del día 18 de los corrientes, aprobó la propuesta de renovación curricular de las carreras de **Relaciones Industriales** (Caracas y Guayana) y **Sociología**, adscritas a la Escuela de Ciencias Sociales, que se implementará a partir del semestre septiembre 2023-enero 2024, en los términos siguientes:

I. DESCRIPCIÓN DE CARRERAS

Facultad:	Ciencias Económicas y Sociales
Denominación de los Programas:	Relaciones Industriales / Sociología
Clasificación:	Licenciatura
Título que otorga:	Licenciado (a) en Relaciones Industriales (Industriólogo -a) Licenciado (a) en Sociología (Sociólogo -a)
Régimen de Estudio:	Semestral
Modalidad:	Presencial
Número de Créditos:	234 Unidades Crédito (Relaciones Industriales) 226 Unidades Crédito (Sociología)
Sedes:	Relaciones Industriales (UCAB Montalbán y Extensión Guayana) Sociología (UCAB Montalbán)

II. AMBAS CARRERAS:

- En ambas carreras las modificaciones de contenido curricular se dan en tres aspectos: estructura de funcionamiento, tipos de materias (temas tratados), y alcance y características del contenido de cada materia, lo cual debe reflejarse en los programas de las materias.
- Se plantea el reto de que el modelo de enseñanza-aprendizaje reflejado en los programas y los planes de clase incluyan con carácter obligatorio al menos una de las siguientes estrategias: análisis de casos; mesas de trabajo con expertos, y/o *Gamification* (Simulación lúdica y Ludificación); educación dual; prácticas en organizaciones; gabinetes y otras simulaciones.
- Se elimina el esquema de prelacones entre materias, salvo específicas excepciones: en la línea Estadística, la línea Metodológica, las Economías (RRII) y las materias de Informática; y se plantea el esquema de prelación por cumplimiento de materias semestrales, concretamente el n+3.
- En ambas carreras hay un mayor énfasis práctico y vinculación más temprana con materias que caracterizan a cada perfil de egreso de las disciplinas.



- En ambas carreras, se elimina como requisito obligatorio el trabajo de grado, manteniendo las pasantías obligatorias en Relaciones Industriales e incorporándolas en Sociología en esta condición. En el caso de Sociología, se incorpora el requisito de elaboración de una memoria de grado.

III. RELACIONES INDUSTRIALES.

Se plantea un ajuste de las competencias profesionales, orientando la carrera hacia el fortalecimiento de la línea de Gestión del Talento Humano al servicio de la mejora del desempeño organizacional, todo acorde a tendencias de gestión y transformación tecnológica ante los requerimientos actuales y futuros.

3.1. PERFIL DE EGRESO.

3.1.1. Perfil del egresado: En la Licenciatura de Relaciones Industriales se forman profesionales que contribuyen a la eficiencia, la efectividad y el desarrollo organizacional.

El programa se enfoca en la formación de capacidades de comprensión e integración de la gestión del talento humano y de las relaciones de trabajo, considerando las transformaciones tecnológicas e integrando conocimientos del área social, cultural, legal, económica, ambiental y gerencial, que atienden a fenómenos propios de la diversidad de los mercados de trabajo, sus actores y circunstancias.

Quien egresa de la Licenciatura emprende propuestas que derivan en mayores beneficios en los espacios de trabajo desde un perfil interdisciplinario que habilita vigencia, pertinencia y versatilidad, elementos centrales para el ejercicio profesional de sus egresados.

3.1.2. Competencias profesionales

Competencia profesional (CP) 1: Gestiona el talento humano, siendo capaz de integrar estratégicamente la planificación y funcionamiento de los procesos de captación, incorporación, retención, capacitación, desarrollo, y compensación del talento; teniendo en cuenta el tipo de organización y su contexto.

Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
<p><i>Diseña, implementa y evalúa estrategias de gestión del talento humano.</i></p> <p><i>Integra aspectos del entorno y de las capacidades de las organizaciones, con énfasis en la comprensión y la innovación continua sobre los distintos procesos de gestión del talento humano.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica y describe variables de entorno que impactan a la organización: aspectos económicos, políticos, sociales, demográficos, ecológicos, tecnológicos, jurídico-legales, entre otros. 2. Identifica y describe las principales capacidades, fortalezas y debilidades de la organización y especialmente de la gestión del talento humano, tomando en cuenta su impacto en la gestión estratégica, táctica y operativa de las organizaciones. 3. Identifica, describe y compara modelos de gestión del talento humano. 4. Relaciona los objetivos de la organización y sus



Rif. J-00012255-5

	<p>políticas de responsabilidad social, con los objetivos de la gestión del talento humano.</p> <ol style="list-style-type: none">5. Identifica, describe y hace seguimiento a indicadores para el control de la gestión del talento humano, con base en principios de los sistemas de calidad y control de gestión.6. Elabora propuestas de planes estratégicos de gestión del talento humano que incluyen iniciativas y proyectos necesarios para su ejecución.
<p>Gestiona procesos vinculados con la captación de talento en las organizaciones.</p> <p><i>Planifica, lidera, ejecuta y evalúa sistemas de captación del talento en las organizaciones.</i></p>	<ol style="list-style-type: none">1. Identifica y describe las necesidades de diferentes organizaciones y el perfil del talento humano que éstas requieren.2. Aplica técnicas de reclutamiento del talento.3. Aplica técnicas de selección considerando criterios de evaluación actuales y pertinentes.4. Desarrolla programas para la inducción del talento.5. Identifica, describe y hace seguimiento a indicadores para la evaluación del proceso de captación del talento, con énfasis en sus resultados e impacto sobre la satisfacción de las necesidades de la organización desde este ámbito.
<p>Gestiona procesos vinculados con la compensación y el reconocimiento.</p> <p><i>Planifica, implementa y evalúa sistemas de compensación para garantizar la equidad y competitividad e influir en el desempeño de las organizaciones.</i></p>	<ol style="list-style-type: none">1. Identifica y describe las condiciones del entorno socio-económico y legal externo y de la organización.2. Identifica y describe el mercado de compensación que servirá de referencia o contraste a la organización.3. Aplica métodos para el desarrollo de sistemas de compensación y los relaciona con otros procesos de gestión del talento humano.4. Aplica técnicas y herramientas para la gestión de la compensación basadas en el cargo y en la persona.5. Analiza indicadores de gestión para el control de la gestión de compensación evaluando el impacto financiero, y reconociendo el talento a nivel individual, grupal y organizacional.
<p>Gestiona procesos vinculados con la seguridad y la salud ocupacional.</p> <p><i>Planifica, implementa y evalúa sistemas de seguridad y salud ocupacional orientados a la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.</i></p>	<ol style="list-style-type: none">1. Aplica el marco normativo nacional e internacional en materia de seguridad y salud ocupacional.2. Analiza las condiciones de trabajo y las actuaciones del talento como aspectos claves del sistema de seguridad y salud ocupacional.3. Identifica las enfermedades ocupacionales y los riesgos laborales.



	<ol style="list-style-type: none">4. Propone políticas y/o normativas, así como programas asociados al funcionamiento y evaluación de los sistemas de seguridad y salud ocupacional.
<p>Gestiona procesos asociados a la capacitación y el desarrollo del talento humano.</p> <p><i>Planifica, implementa y evalúa sistemas de capacitación y desarrollo, conciliando los intereses y expectativas de las organizaciones y de las personas que trabajan en ellas.</i></p>	<ol style="list-style-type: none">1. Identifica necesidades de capacitación y desarrolla planes con las estrategias más adecuadas para el desarrollo de competencias.2. Aplica técnicas de capacitación/formación considerando metodologías, técnicas y herramientas actuales y pertinentes.3. Aplica técnicas y herramientas para la estimación de potencial del talento y propone rutas de carrera, conciliando los intereses y necesidades de la organización con las de las personas que trabajan en ellas.4. Desarrolla sistemas de medición de desempeño (individual, grupal y organizacional).5. Analiza indicadores para el control de la gestión de capacitación y desarrollo del talento humano.
<p>Administra el talento humano cumpliendo con las exigencias de la legislación en materia laboral.</p> <p><i>Administra lo relativo al cumplimiento de los procesos de ingreso, mantenimiento y egreso de la organización.</i></p>	<ol style="list-style-type: none">1. Aplica el contenido asociado al marco normativo laboral en la administración del talento humano.2. Emplea sistemas para la gestión de la nómina y el otorgamiento de otros beneficios legales o de la organización.3. Identifica, describe y hace seguimiento a indicadores para el control de la gestión de la administración del talento humano.4. Conoce sistemas de información integrados de gestión del talento humano y su funcionamiento general respecto a otros procesos de gestión administrativa organizacional.
<p>Gestiona las relaciones laborales en el ámbito de las organizaciones.</p> <p><i>Planifica, implementa y evalúa procesos de negociación, concertación y diálogo entre los actores del sistema de relaciones de trabajo en las organizaciones.</i></p>	<ol style="list-style-type: none">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.4. Administra la convención colectiva.

Competencia profesional (CP) 2: Gestiona el cambio, la eficiencia y el bienestar organizacional, diseñando estrategias e iniciativas a partir del análisis de factores externos (sectores: laboral, político, tecnológico, ambiental, social y cultural); factores internos (estrategia, estructura, recursos, procesos y cultura), y considerando su influencia sobre proyectos y procesos que brindan soporte a la mejora del desempeño, con especial interés en el trabajo y las competencias del talento humano necesario para ello.



Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
<p>Describe y propone mejoras sobre los diseños y procesos organizacionales, considerando características y capacidades del talento humano.</p> <p><i>Analiza las características presentes de las estructuras y procesos de trabajo en la organización, junto a las capacidades y disponibilidad del talento humano presente y futuro, para proponer esquemas organizativos que potencien los niveles de eficiencia y efectividad.</i></p>	<ol style="list-style-type: none">1. Emplea herramientas para el análisis del trabajo y de los procesos organizacionales, incluyendo técnicas de recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos.2. Identifica mejores prácticas para el diseño organizativo y los modelos de gobierno corporativo.3. Diseña estructuras organizativas y propone modelos de gestión y de gobierno pertinentes para la organización.4. Diseña propuestas de esquemas de capacidades y disponibilidad del talento necesario para la implementación de mejoras sobre la estructura y los procesos organizacionales.5. Propone esquemas y herramientas de gestión de los procesos y recursos que habilitan la gestión del conocimiento organizacional, especialmente frente a procesos de transformación/cambio.
<p>Emplea herramientas para la efectiva ejecución de procesos de cambio y desarrollo organizacional.</p> <p><i>Gestiona procesos de cambio organizacional, empleando herramientas y técnicas asociadas a las ciencias del comportamiento para el desarrollo de las organizaciones.</i></p>	<ol style="list-style-type: none">1. Identifica y describe la dinámica de los cambios organizacionales, incluyendo técnicas de recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos.2. Desarrolla estrategias de intervención que faciliten los procesos de cambio y desarrollo organizacional.3. Emplea técnicas para el manejo de la resistencia al cambio en los diferentes actores del proceso.4. Evalúa el impacto de los procesos de cambio en el desempeño de las organizaciones.
<p>Describe variables vinculadas al comportamiento organizacional, grupal e individual.</p> <p><i>Desarrolla diagnósticos y efectúa recomendaciones en estrategias de abordaje sobre aspectos como el clima, la cultura, el liderazgo y otras variables relevantes en los procesos de desarrollo organizacional.</i></p>	<ol style="list-style-type: none">1. Desarrolla y valida herramientas para la medición de la cultura, el clima, el liderazgo y otras variables asociadas al comportamiento del talento humano en la organización, incluyendo técnicas de recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos.2. Aplica herramientas para la medición de la cultura, el clima, el liderazgo y otras variables asociadas al comportamiento del talento humano en la organización.3. Genera y describe resultados de estudios organizacionales sobre la cultura, el clima, el liderazgo y otras variables asociadas al comportamiento del talento humano en la organización.4. Efectúa recomendaciones sobre estrategias de abordaje adecuadas a resultados de los estudios que hayan sido realizados en la organización



Rif. J-00012255-5

sobre la cultura, el clima, el liderazgo y otras variables asociadas al comportamiento del talento humano en la organización.

Competencia profesional (CP) 3: Propone y gestiona transformaciones en las relaciones laborales, analizando y acompañando la evolución en los sistemas relaciones de trabajo proponiendo estrategias para su transformación, liderando procesos de negociación que promuevan el diálogo social y la conciliación de intereses entre los actores sociales.

Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
<p>Comprende las relaciones de trabajo como sistema social.</p> <p><i>Comprende las relaciones sociales de trabajo que se desarrollan en las diferentes formas de producción.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica los aspectos económicos macro y micro, y analiza su impacto en las relaciones sociales de trabajo. 2. Identifica y reconoce el significado de los conceptos y teorías fundamentales que abordan el estudio de la humanidad en el marco de las relaciones de trabajo. 3. Analiza y contrasta teorías y modelos de relaciones laborales. 4. Distingue los rasgos fundamentales de los actores del sistema de relaciones industriales y de las relaciones entre éstos.
<p>Propone y gestiona transformaciones en materia laboral.</p> <p><i>Efectúa recomendaciones y gestiona propuestas asociadas a las transformaciones de los sistemas de relaciones industriales, a partir de un análisis de indicadores socio-laborales y del marco institucional vigente.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Describe el impacto de las políticas y/o normativas en el ámbito de las relaciones laborales. 2. Identifica y describe indicadores socio-laborales, contrastándolos con la realidad de otros países. 3. Contrasta el marco normativo laboral nacional con el internacional. 4. Aplica estrategias de negociación, concertación y diálogo, como parte del proceso de evaluación y desarrollo de iniciativas/proyectos en materia laboral.
<p>Comprende la evolución de los sistemas de relaciones de trabajo en Venezuela y el mundo.</p> <p><i>Conoce la historia de las relaciones de trabajo en el país y el mundo e identifica interrelaciones con otros factores políticos, sociales y económicos.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconoce la historia del país e interpreta el desarrollo de sus variables socio-económicas. 2. Reconoce la evolución e hitos claves del desarrollo del sistema de relaciones laborales en Venezuela y el mundo. 3. Interpreta la evolución de los movimientos sociales y su impacto en la conformación de los actores claves del sistema de relaciones laborales.



Competencia profesional (CP) 4: Emprende y gestiona proyectos, considerando las áreas de organización del trabajo (estructuras y procesos), gestión del talento humano, y relaciones laborales. Para ello parte del diagnóstico de contextos y de las organizaciones, incorporando mejores prácticas e innovando en la forma y contenido de las soluciones.

Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
<p>Gestiona oportunidades de asesoría y consultoría.</p> <p>Asesora y da respuesta a necesidades de las organizaciones, a partir del reconocimiento claro de sus capacidades, competencias y experiencias.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Identifica oportunidades de mejora a partir de la interacción con miembros de las organizaciones. Prepara ofertas de trabajo, sugiriendo una estructura lógica para el abordaje de procesos de mejora organizacional. Asesora mediante la aplicación de técnicas y herramientas relacionadas con el rol de consultor.
<p>Gestiona proyectos.</p> <p>Planifica, implementa y hace seguimiento a proyectos relacionados con la gestión del talento y la gestión de relaciones laborales en las organizaciones o para terceros.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Conceptualiza proyectos asociados con la gestión del talento y las relaciones laborales. Desarrolla planes de proyectos considerando alcance, tiempos, costos, talento humano, comunicaciones y otros aspectos. Conforma y gestiona equipos de proyectos. Hace seguimiento, cierra y evalúa proyectos.
<p>Gestiona la viabilidad de modelos organizacionales y de negocio.</p> <p>Diseña estructuras y modelos organizacionales y de negocios.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Propone esquemas o modelos organizacionales adecuados y funcionalmente óptimos, considerando evaluaciones técnicas con recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos. Conceptualiza y optimiza emprendimientos de negocio. Evalúa y valora emprendimientos de negocio haciendo énfasis en sus modelos de funcionamiento y de gestión. Analiza la viabilidad financiera, táctica y operacional, de modelos organizacionales y de negocio.

La renovación aprobada se puede sintetizar de la siguiente manera:

	Reforma	Actual
Número Total de Unidades Crédito (Ucs)	234	237
Número de Ucs en Pasantías	3	Es un requisito que no tiene indicación de Ucs en la malla curricular. Se paga acorde a monto de circular administrativa.
Trabajo de Grado	N/A	5
Promedio de UC por semestre	29,25 Ucs	29 Ucs
Semestre con mayor Ucs	31 UCs (2do y 4to)	33 Ucs (4to)
Promedio de horas en aula por semana	22	22 Hrs
Horas totales de clase en aula	174 Hrs	175 Hrs
Semestre con más horas en aula	23 (2do, 3ro, 4to y 5to)	25 (4to)
Total de materias	59 materias	56 materias
Prom. Materias por semestre	7	7
Semestre con más materias	8 (4to, 5to y 7mo)	8 (4to y 5to)
% materias virtualizadas	19	18
% materias transversales (UCAB, FACES y otras facultades)	42	41
% materias en Minors	21	23
% materias transversales CISO	24%	27%



IV. CARRERA DE SOCIOLOGÍA

Se plantea un ajuste de las competencias profesionales, teniendo en cuenta un perfil fundamentado en los requerimientos del mercado laboral actual y futuro. Esto parte de referencias locales e internacionales sobre la ubicación (cargos y/o responsabilidades) de las personas egresadas de Sociología, que han encontrado en programas alternativos (cursos y diplomados) o en la experiencia profesional gran parte de los conocimientos y recursos asociados a la *aplicabilidad* como una de las premisas de la reforma curricular.

4.1. Competencias profesionales

Desde la Sociología:

1. **Se ejerce la gerencia social**, diseñando e implementando soluciones inteligente, desde la gestión integral de proyectos de desarrollo que involucran los ámbitos multilateral, empresarial, público y comunitario; con una perspectiva de alto performance, considerando la inclusión de los grupos vulnerables, la equidad de las diversidades y el compromiso ambiental.
2. **Se implementa la tecnología social para desarrollar innovaciones** que sean de utilidad para la resolución de problemas, superación de retos y creación de oportunidades, donde el factor humano juegue un papel central.
3. **Se explica a profundidad las relaciones sociales** involucradas en las organizaciones, las comunidades y las sociedades, investigando con técnicas y recursos clásicos y de última generación.

4.2. Perfil profesional de la sociología

Una persona que trabaja en equipo para construir soluciones ante retos sociales que organizaciones, comunidades y sociedades se proponen superar.

Sobre las Unidades de Competencia y los Criterios de desempeño, se tiene que:

1. **Ejerce la gerencia social (CP1)**, diseñando e implementando soluciones inteligentes, desde la gestión integral de proyectos de desarrollo y cambio social que involucran los ámbitos multilateral, empresarial, público y comunitario; con una perspectiva de alto performance, considerando la inclusión de los grupos vulnerables, la equidad de las diversidades y el compromiso ambiental.

UNIDAD COMPETENCIA	CRITERIO DE DESEMPEÑO
Trabaja en aspectos estratégicos y operativos en organizaciones de desarrollo o unidades que requieren perspectiva social para sus acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Maneja información relevante del funcionamiento de organizaciones y unidades de desarrollo que son consideradas útiles para ser consideradas en l gestión estratégica y operativa de las instituciones. • Maneja instrumental para la implementación de buenas prácticas en las organizaciones, comunidades y sociedades. • Integra perspectiva, información e instrumento para elaborar propuestas creativas.
Desarrolla componentes	<ul style="list-style-type: none"> • Investiga sobre perspectivas, informaciones y el estado de arte para



estratégicos y operativos de proyectos sociales o que consideren la dimensión humana	<p>el desarrollo de proyectos sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla procesos para la formulación, seguimiento, evaluación, mayéutica y selección de proyectos sociales. • Gestiona proyectos sociales.
Facilita procesos de desarrollo en comunidades, organizaciones e instituciones	<ul style="list-style-type: none"> • Recopila las experiencias de grupos humanos y de las organizaciones que hacen vida en el desarrollo social. • Identificar recursos para la facilitación de procesos de desarrollo social. • Integra al estudio e implementación de procesos de desarrollo social la interculturalidad y las diversidades.

2. **Implementa la tecnología social para desarrollar innovaciones (CP2)** que sean de utilidad para la resolución de problemas, superación de retos y creación de oportunidades, donde el factor humano juegue un papel central.

UNIDAD COMPETENCIA	CRITERIO DE DESEMPEÑO
Identifica posibilidades de innovación para resolver problemas, superar retos o crear oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica la metodología de benchmarking para conocer experiencias que sirvan de referencias para la realización de adaptaciones, mejoras o innovaciones para resolver problemas o enfrentar oportunidades. • Identifica posibilidades de innovación para resolver problemas o superar retos que se plantean en las organizaciones, comunidades y sociedades.
Trabaja a nivel estratégico y operativo en el desarrollo de innovaciones relacionadas a los retos actuales que las personas, comunidades y la sociedad están enfrentando	<ul style="list-style-type: none"> • Investiga el estado de arte sobre el desarrollo de adaptaciones, mejoras o innovaciones en el sector social. • Desarrolla adaptaciones, mejoras o innovaciones para resolver problemas o enfrentar oportunidades en experiencias del sector social. • Resuelve problemas y aprovecha oportunidades de desarrollo en el sector social.
Facilita procesos de incorporación de innovaciones en el quehacer de comunidades, organizaciones e instituciones	<ul style="list-style-type: none"> • Recopila experiencias de desarrollo de innovaciones en algunas comunidades, organizaciones e instituciones. • Maneja instrumental para la mediación entre las adaptaciones, mejoras o innovación y los actores sociales involucrados. • Identifica procesos para habilitar innovaciones sociales en comunidades organizaciones e instituciones.

3. **Explica a profundidad las relaciones sociales (CP3)** involucradas en las organizaciones, las comunidades y las sociedades, investigando con técnicas y recursos clásicos y de última generación.

UNIDAD COMPETENCIA	CRITERIO DE DESEMPEÑO
Trabaja con una perspectiva interdisciplinaria en los diferentes componentes estratégicos y operativos de investigaciones relevantes, adecuadas y pertinentes en lo social	<ul style="list-style-type: none"> • Explica el estado de arte y el desarrollo de las investigaciones en las Ciencias Sociales. • Aplica el instrumental para formular estudios e investigaciones con una perspectiva de ser relevantes, adecuadas y pertinentes.



<p>Domina el instrumental operativo para investigar y para procesar información para la toma de decisión racional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Integra perspectivas, informaciones y el estado de arte para el desarrollo de estudios e investigaciones o documentos para la toma de decisión racional. • Maneja instrumental para la realización de estudios e investigaciones que incidan positivamente en el éxito de los mismos.
---	--

4.3. Seguidamente se presenta el resumen evaluativo de aspectos globales del currículo renovado y el nuevo Plan de la carrera de Sociología:

	<u>Reforma</u>	<u>Actual</u>
Número Total de Unidades Crédito (Ucs)	226	248
Número de Ucs en Pasantías	3	N/A
Memoria de Grado	3	5 (Trabajo de Grado)
Promedio de UC por semestre	28,25 UCs	31 Ucs
Semestre con mayor Ucs	2do (32 Ucs)	5to (33 Ucs)
Promedio de horas en aula por semana	20,75	22,62
Horas totales de clase en aula	166 Hrs	181 Hrs
Semestre con más horas en aula	2do (24 Hrs)	6to (25 Hrs)
Total de materias	54	54
Prom. Materias por semestre	7	7
Semestre con más materias	1, 2, 3, 5, 6, y 8vo (7 materias)	5to (8 materias)
% materias virtualizadas	4%	2%
% materias transversales (UCAB, FACES y otras facultades)	39%	30%
% materias en Minors	0%	9%
% materias transversales CISO	26%	28%

V.MALLA CURRICULAR

Las nuevas Mallas Curriculares (oficiales) se remitirán próximamente, una vez la Dirección de Administración Académica asigne los respectivos códigos a las nuevas asignaturas y a aquellas que sufrieron alguna modificación.

VI. CONCENTRACIONES MENORES

6.1. El Minor denominado *Análisis Socio-Político: caso Venezuela* no se ofertará nuevamente a partir de la entrada en vigencia del nuevo Plan de Estudios. En virtud de la progresiva aplicación del Plan de Estudios 2023, quienes la cursen deberán cumplir con el esquema de equivalencias de materias indicado en el capítulo sobre disposiciones generales de las Normas de Transición para la implementación del nuevo Plan de Estudios y las previsiones del Reglamento de Concentraciones Menores de la UCAB.

6.2. El Plan de Estudios del Minor de *Gestión del Talento Humano* se modifica conforme a las denominaciones y/o distribución de las asignaturas en el pensum nuevo. Por lo tanto, la anterior asignatura Gestión del Desempeño (4 UC) se divide en dos asignaturas: Gestión del Desempeño Organizacional y Gestión del Desempeño Individual y de Equipos, cada una con 4 UC, lo que conlleva a que se incremente el número de UC del Programa de 27 a 31 UC; y la



asignatura Planificación Estratégica de Recursos Humanos pasa a denominarse Planificación Estratégica del Talento Humano, con el mismo número de UC (4). Igualmente, se modificaron los atributos de las asignaturas sustituidas.

Gestión del Talento Humano

Unidad Curricular	HAD			Total HAD	Pr	HTIE	TH	UC	Eval	Mod	Tax
	HT	HP	HL								
Gestión del Talento Humano	2	1	0	3	0	5	8	4	Cr	VIT	TA - 1
Comportamiento Organizacional	2	0	0	2	0	4	6	3	Cr	VIT	TA - 1
Captación del Talento	2	1	0	3	0	5	8	4	Cr	PRE	TA - 3
Capacitación y Desarrollo del Talento	1	2	0	3	0	4	7	4	Cr	PRE	TA - 3
Gestión del Desempeño Organizacional	1	2	0	3	0	4	7	4	Cr	PRE	TA - 3
Gestión del Desempeño Individual y de Equipos	1	2	0	3	0	4	7	4	Cr	PRE	TA - 3
Compensación del Trabajo I	2	1	0	3	0	5	8	4	Cr	PRE	TA - 3
Planificación Estratégica de Talento Humano	1	2	0	3	0	4	7	4	Cr	PRE *	TA - 3
Total UC								31			

6.3. El Plan de Estudios del Minor de *Estrategias de Compensación del Talento* se modifica conforme a la denominación de una de las asignaturas que lo integra, en el pensum nuevo. Por tanto, la asignatura Estudio del Trabajo cambia de denominación a Organización del Trabajo y del Talento, modificándose los atributos pero manteniéndose el número de UC. Igualmente se ajustan los atributos de las asignaturas Compensación del Trabajo I, Compensación del Trabajo II y Compensación del Trabajo III:

Compensación Estratégica del Talento

Unidad Curricular	HAD			Total HAD	Pr	HTIE	TH	UC	Eval	Mod	Tax
	HT	HP	HL								
Gestión del Talento Humano	2	1	0	3	0	5	8	4	Cr	VIT	TA - 1
Organización del Trabajo y del Talento	2	1	0	3	0	5	8	4	CR	PRE	TA-3



UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
Urb. Montalbán - La Vega - Apartado 29068
Teléfono: 407-42-00 Fax: 407-43-49

Consejo Universitario

Rif. J-00012255-5

Matemáticas Financieras	1	2	0	3	1	4	7	4	CR	PRE	TA-4
Fundamentos de Administración Financiera	2	2	0	4	0	6	10	5	CR	VIT	TA-6
Compensación del Trabajo I	2	1	0	3	0	5	8	4	Cr	PRE	TA -3
Compensación del Trabajo II	1	2	0	3	0	4	7	4	CR	PRE	TA-3
Compensación del Trabajo III	1	2	0	3	0	4	7	4	CR	PRE	TA-3

VII. NORMAS TRANSITORIAS

A los efectos de la implementación de la reforma aprobada, se aprobaron las Normas Transitorias disponibles en el enlace: <https://www.ucab.edu.ve/wp-content/uploads/2023/04/10.04.04-modificado-el-18-4-2023-1.pdf>

VIII. RÉGIMEN DE ESTUDIOS

Igualmente aprobó el Consejo el Reglamento sobre Régimen de Estudios que regirá a partir del primer semestre del período académico 2023-2024 (2024-15), el cual puede ser consultado en el siguiente link <https://www.ucab.edu.ve/wp-content/uploads/2023/04/10.04.03-modificado-el-18-4-2023.pdf>

Sin otro particular, se suscribe de usted,

Atentamente,


Magaly Vásquez González
Secretaria



Anexo lo indicado

MVG/mb.-

c.c. Vicerrector Académico

Escuela de Ciencias Sociales (Caracas y Guayana)

Dirección de Gestión Estudiantil

Dirección de Administración Académica

Dirección de la Secretaría extensión Guayana