



ÁREA ACADÉMICA DE GESTIÓN MAESTRÍA EN DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Coordinador académico: Pérez Gaibor Elizabeth

Versión resumida

Aprobación CES: 21 de agosto de 2013
Resolución CES No. RPC-SO-32-No. 324-2013

DATOS GENERALES DEL PROGRAMA

Tipo de programa	75 - Maestría profesional
Programa	Maestría en Desarrollo del talento humano
Título que otorga	Magíster en Desarrollo del Talento Humano
Aprobación por el Comité de Coordinación Académica UASB	Fecha de aprobación: 4 de febrero de 2013 Número de resolución: CCA-R1-II-02/2013
Modalidad de estudios	Presencial
Duración	12 trimestres
Número de horas	El número de horas de dedicación semanal al programa de cada docente está en relación con los créditos de la asignatura, la que incluye: preparación de clases, docencia en aula y revisión de trabajos
Régimen académico	De acuerdo con las "Normas de funcionamiento de los programas de posgrado" de la UASB, el estudiante debe acreditar un total de 100 créditos: 56 créditos de docencia y 44 créditos complementarios.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROGRAMA

Objetivo general

La Maestría en Desarrollo del Talento Humano tiene por objetivo principal formar profesionales con excelente formación académica para el desempeño gerencial y estratégico en la Gestión del talento humano, en organizaciones de los sectores público y privado, nacionales o transnacionales; con capacidad para diseñar, implementar y/o adaptar modelos innovadores en desarrollo del talento humano, acordes a la realidad de las organizaciones nacionales y andinas.

Perfil de ingreso del estudiante

Los estudiantes que postulan a la Maestría en Desarrollo del Talento Humano deberán haber ocupado cargos ejecutivos relacionados con los procesos de los departamentos de reprogramas humanos de empresas o instituciones privadas o públicas.

Tener conocimientos sobre modelos, técnicas y procedimientos para la dirección de personas, como planificar, dirigir y diseñar procesos y desarrollar ideas innovadoras en aspectos de dirección de

personas y del talento humano, así como saber tomar decisiones efectivas en la solución de problemas que atañen a esta especialidad en dirección de personas.

Perfil de salida

Los estudiantes que obtengan el título de Magíster en Desarrollo del Talento Humano tendrán amplios conocimientos sobre técnicas y herramientas gerenciales en desarrollo del talento humano, lo que les permitirá diseñar e implementar modernas estrategias empresariales e institucionales, acorde a los requerimientos actuales de las organizaciones.

Estarán en la capacidad de promover y motivar, en el personal, la adquisición y desarrollo de competencias laborales como el liderazgo, la creatividad, el trabajo en equipo, la comunicación eficaz, y la negociación y manejo de conflictos, que faciliten el crecimiento y perfeccionamiento profesional conforme para un alto desempeño.

Los conocimientos, destrezas y habilidades adquiridas, aportarán a que puedan desempeñarse como consultores, asesores, docentes y/o facilitadores altamente competentes que apoyen la formación de cuadros profesionales en desarrollo del talento humano.

Líneas de investigación del programa

En el Programa de la Maestría en Desarrollo del Talento Humano, la investigación es un eje transversal del programa y las líneas de investigación que propone la Maestría buscan responder a necesidades sociales identificadas.

- ***Línea 1: Cultura organizacional, relaciones de poder y de trabajo***

Objetivo: Analizar las peculiaridades, evolución, transformación y relaciones humanas de la cultura organizacional ecuatoriana y andina.

Necesidad social: Se requiere impulsar estudios sobre el desarrollo de culturas organizacionales, no solo como un muy buen camino al desarrollo de las mismas, sino también como elementos de competitividad en la sociedad. Esta línea de investigación está orientada a fomentar culturas organizacionales estimulantes y motivadoras para que los colaboradores alcancen una adaptación y desempeño eficaz.

- ***Línea 2: Cambio y desarrollo organizacional***

Objetivo: Desarrollar investigaciones, consultorías y asesorías sobre el cambio y el desarrollo organizacional.

Necesidad social: Promover el desarrollo de la creatividad individual e institucional para empoderar los procesos que apoyen el cambio y desarrollo organizacional. Formar agentes de cambio que fomenten al desarrollo organizacional en épocas de incertidumbre y apoyen al talento humano durante los procesos de cambio.

- ***Línea 3: Modelos y prácticas de gestión de personas y del talento humano***

Objetivo: Investigar y diseñar modelos y prácticas de dirección de personas y desarrollo del talento humano, basado en el desarrollo de competencias laborales.

Necesidad social: Promover el desarrollo de competencias laborales en sus ejes fundamentales: saber, saber hacer y saber ser, que empoderen al talento humano para el fortalecimiento de sus entornos sociales.

Los resultados de estas actividades de investigación son publicadas por diversos medios, destacándose la publicación de libros por la Universidad Andina en la serie Magíster.

Trabajo de titulación

Al iniciar el último trimestre de la fase de docencia, el estudiante denuncia el tema de tesis, que es aprobado por el Comité de Posgrado. Una vez que cuenta con esta aprobación, prepara y presenta el plan de tesis siguiendo las pautas institucionales. El diseño de investigación o plan de tesis es aprobado por un comité conformado por dos docentes que impartieron clases en el programa de maestría.

Una vez aprobado el plan de tesis y verificado el cumplimiento de los créditos de la fase docente, la Universidad designa a un docente como tutor de la tesis, cuyas tareas básicas son “ayudar al estudiante a precisar el tema, sugerir la bibliografía apropiada, comentar las bases conceptuales y metodológicas del trabajo, vigilar que se observe la parte formal en la presentación del trabajo, intervenir para que se corrijan aspectos metodológicos, teóricos, gramaticales y formales; solicitar y corregir razonadamente los avances escritos y leer y aprobar la versión final antes de que el estudiante presente el trabajo de investigación” ante un tribunal.

El formato y las características del trabajo de investigación están fijados en las normas de funcionamiento de los programas de posgrado, en las pautas para la elaboración de la tesis de maestría y en el manual de estilo de la Universidad.

El estudiante tiene un plazo máximo de diez y ocho meses, desde que inicia la fase presencial del programa, para presentar su trabajo de investigación. Si por razones debidamente justificadas no ha podido cumplir con el plazo estipulado, puede solicitar una prórroga última de seis meses.

Dentro de los plazos previstos, la Universidad recibe los ejemplares de la tesis de maestría y el informe del tutor; posteriormente procede al nombramiento del tribunal de tesis conformado por dos profesores

ORGANIZACIÓN CURRICULAR

Ámbitos curriculares

Teórico-conceptual. Asignaturas/módulos que abordan las categorías generales de los temas del programa y desarrollan una base conceptual que permite la realización de análisis fundamentados en una visión teórica del objeto de estudio.

Temático. Asignaturas/módulos orientadas al tratamiento de los temas priorizados por el programa con un nivel de mayor profundidad y detalle, que sirvan de "puente" entre lo teórico, lo metodológico y lo aplicado.

Metodológico. Asignaturas/módulos orientadas al fortalecimiento, integración y generalización del aprendizaje mediante la aplicación de enfoques, enlaces temáticos, procesos comparativos y, cuando sea del caso, interdisciplinarios, con un balance entre metodologías e instrumentos relacionados y la base conceptual del programa.

Instrumental. Asignaturas/módulos que dotan al estudiante de los elementos necesarios para la realización del trabajo académico, que incluye elementos de apoyo, complementarios y remediales en la formación académica.

Créditos complementarios. Actividades académicas que complementan a las asignaturas y/o módulos: plan y preparación de la tesis, plan y preparación de la monografía, preparación del examen complejo, tutorías, participación en eventos.

MALLA CURRICULAR

EJES DE FORMACIÓN	ASIGNATURA	CRÉDITOS UASB	CRÉDITOS CES	PRIMER AÑO				SEGUNDO AÑO				
				T - I	T - II	T - III	T - IV	T - I	T - II	T - III	T - IV	T - I
TEÓRICO CONCEPTUAL	Cultura y transformación organizacional	4	3	x								
	Teoría y práctica de la creatividad	4	3	x								
	Dirección Estratégica	3	2		x							
TEMÁTICO	Legislación del trabajo	4	3		x							

	Diseño de perfiles profesionales por competencias laborales	4	3	x					x		
	Seguridad y salud ocupacional	3	2			x					
	Ergonomía	3	2					x			
METODOLÓGICO	Captación y desarrollo de personas y del talento humano.	4	3		x						
	Planificación de carrera y evaluación del desempeño del talento humano	4	3			x					
	Métodos y técnicas de investigación aplicados al desarrollo del talento humano	4	3					x			
	Métodos de consultoría de proyectos de desarrollo del talento humano	3	2						x		
	Estadística – métodos cuantitativos para apoyo a la gestión del talento humano.	4	3	x							
INSTRUMENTAL	Diseño de cargos y políticas salariales para el desarrollo del talento humano.	4	3						x		
	Habilidades Directivas y de Liderazgo	4	3						x		
	Taller de Tesis	4	4							x	
	Subtotal 1	56	42								
CRÉDITOS COMPLEMENTARIOS	Tutorías	4	4	x	x	x	x	x	x	x	
	Diseño de tesis	10	3						x	x	
	Tesis de Maestría	39	12								x
Subtotal 2		53	19								
TOTAL CRÉDITOS		109	61								

PLAN DE ESTUDIOS

- ***Evolución de la teoría de las organizaciones y modelos de gestión***

Desarrolla en el participante la capacidad de análisis, apreciación crítica y sistemática de las teorías organizacionales y de sus influencias en los modelos de gestión actuales.

- ***Comportamiento humano en las organizaciones***

A partir del estudio y comprensión de las dimensiones del comportamiento humano en el trabajo, ofrece conocimientos sobre la relación dinámica entre individuo, grupos y organizaciones.

- ***Cultura y transformación organizacional***

Brinda al alumno las bases para reconocer y analizar el sistema cultural de una organización y su incidencia en el cambio organizacional.

- ***Estadística – métodos cuantitativos para apoyo a la gestión del talento humano***

Proporciona instrumentos de la Estadística Descriptiva para resolver problemas y situaciones relacionadas con la dirección de personas y del talento humano basados en métodos cuantitativos.

- ***Dirección estratégica.***

Analiza y discute la teoría de las estrategias en las organizaciones y sus aplicaciones: el diseño de la planificación estratégica, y su desarrollo a partir de la gestión y dirección estratégica.

- ***Evolución de los modelos de dirección de personas y del talento humano***

Estudia la evolución de los modelos de dirección de personas, desde los basados en la orientación contable hasta los actuales de la denominada orientación estratégica y del talento humano.

- ***Legislación del trabajo.***

Brinda el conocimiento de las leyes y disposiciones que rigen la relación contractual entre empleados y empleadores y los derechos y deberes de las partes que intervienen en la relación laboral.

- ***Diseño de cargos y políticas salariales para la dirección de personas y del talento humano***

Entrega información, técnicas y herramientas para diseñar puestos de trabajo y planificar, implementar y gestionar políticas salariales conforme a las normas jurídicas existentes en el país.

- ***Captación y desarrollo de personas y del talento humano***

Proporciona elementos sobre los métodos actuales de atracción, selección, capacitación y desarrollo del talento humano para las organizaciones.

- ***Seguridad y salud ocupacional***

Aporta elementos para desarrollar una política de prevención de la salud y seguridad física y emocional dentro de las organizaciones.

- ***Fundamentos de la persona, el talento y la creatividad***

Analiza las teorías de la personalidad con el fin de comprender la creatividad como un elemento primordial del crecimiento individual y sustento de la productividad y la innovación.

- ***Planificación de carrera y evaluación del desempeño del talento humano***

Permite al alumno desarrollar un proceso para planificar e implementar un sistema de carreras para el talento humano.

- ***Habilidades directivas y de liderazgo***

El módulo busca familiarizar a los estudiantes con las competencias necesarias para hacer dirección de personas y ejercer un liderazgo responsable en el desarrollo del talento humano.

- ***Métodos de consultoría y diseño de proyectos en dirección de personas y del talento humano***

Utiliza una metodología orientada a la función de consultoría en las organizaciones, para capacitar al profesional a actuar con base al conocimiento de naturaleza científica.

- ***Métodos y técnicas de investigación aplicados a la dirección de personas y del talento humano***

Familiarizar al estudiante con los métodos y técnicas de investigación cualitativa y cuantitativa para que tome decisiones ajustadas en sus investigaciones sobre dirección de personas.

- **Ergonomía**

Se imparte una serie de conocimientos prácticos relacionados al tema de la ergonomía, a fin de adaptar el puesto de trabajo al trabajador evitando lesiones, mejorando su desempeño y la creatividad.

- **Taller de Tesis**

Se estudia los conceptos relacionados con la investigación científica y su aplicación en la elaboración del plan de tesis y en el posterior desarrollo del trabajo del investigador.

- **Tutorías**

Apoyo planificado, que cumplen todos los docentes de manera presencial, durante el desarrollo de las asignaturas y se realiza a lo largo de todo el programa

Cuadro de docentes:

Nombre completo del profesor	Cédula	Asignatura a impartir	Título		Tipo de profesor	Horas de dedicación semanal a la carrera o programa	Tipo de contrato
			3er Nivel	4to Nivel			
Marcelo Fernando López Parra	1708267719	Evolución de la Teoría de las organizaciones y Modelos de Gestión	Licenciado en Administración Pública	Doctor en Administración – PhD.	Ocasional	4	Sin relación de dependencia
Carmen Marcela Olmedo Rodríguez	1708076037	Comportamiento Humano en las Organizaciones	Licenciada en Ciencias de la Educación, Mención Psicología Educativa	Master en Intervención y Asesoría Familiar Sistémica	Ocasional	4	Sin relación de dependencia
Mariana Lima Bandeira	1723930911	Cultura y Transformación Organizacional	Economista,	PhD en Administración,	Ocasional	4	Sin relación de dependencia
Naliní Elizabeth Pérez Gaibor	1705005930	Estadística – métodos cuantitativos para apoyo a la gestión del talento humano.	Ingeniera Civil en Construcciones Hidrotécnicas	Magíster MBA en Gerencia Empresarial.	Ocasional	3	Sin relación de dependencia
Alfredo Geovanny Salazar Baño	1707862304	Dirección Estratégica	Ingeniero en Administración de Empresas	Maestría en Dirección de Empresas, con Mención en Proyectos	Ocasional	4	Sin relación de dependencia
Daniel Antonio Montalvo Figueroa	1707856678	Evolución de los Modelos de Dirección de personas y del talento Humano	Bachelor of Arts Universidad San Francisco de Quito	Magíster en Administración de Empresas (M.B.A)	Ocasional	4	Sin relación de dependencia
Fabián Marcelo Jaramillo Villa	1706565536	Legislación del Trabajo	Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales Abogado	Magíster en Derecho Económico, Mención Derecho de la Empresa	Ocasional	4	Sin relación de dependencia
Santiago Vinicio Ramírez Sáenz de Viteri	1706464904	Diseño de cargos y políticas salariales para la dirección de personas y del talento humano	CPA / BA en Finanzas	Master en Economía Empresarial	Ocasional	4	Sin relación de dependencia

Jorge Eduardo Delgado Ribadeneira	600842470	Captación y desarrollo de personas y del talento humano.	Licenciado en Psicología Industrial -	Alta Gerencia INCAE Costa Rica	Ocasional	4	Sin relación de dependencia
Iván Francisco Cáceres Flores	1707214308	Seguridad y Salud Ocupacional	Doctor en Medicina	Maestría en Seguridad , Salud y Ambiente	Ocasional	4	Sin relación de dependencia
Gonzalo Javier Ordóñez Revelo	1706846712	Fundamentos de la persona, el talento y la creatividad	Licenciado en Sociología y Ciencias Políticas	Magíster en Comunicación	Ocasional	4	Sin relación de dependencia
Hugo Fabricio Ojeda Flores	1712532728	Planificación de carrera y evaluación del desempeño del talento humano	Ingeniero Comercial	Master en Sciences de la Gestión de Marketing	Ocasional	4	Sin relación de dependencia
Abad León Wilson Ariosto	1703125870	Métodos y técnicas de investigación aplicados a la dirección de personas y del talento humano	Ingeniero Químico	Magíster en Gerencia Empresarial	Ocasional	4	Sin relación de dependencia
Edgar Raúl Álvarez Calvachi	1709431512	Métodos de consultoría y diseño de proyectos en dirección de personas y del talento humano	Ingeniero de Sistemas e Informática, ESPE	Magíster en Administración de Negocios, IDE Business School.	Ocasional	4	Sin relación de dependencia
Naliní Elizabeth Pérez Gaibor	1705005930	Habilidades directivas y de liderazgo	Ingeniera Civil en Construcciones Hidrotécnicas	Magíster MBA en Gerencia Empresarial.	Ocasional	4	Sin relación de dependencia
Iván Francisco Cáceres Flores	1707214308	Ergonomía	Doctor en Medicina	Maestría en Seguridad , Salud y Ambiente	Ocasional	2	Sin relación de dependencia
Gloria Marcela Magdalena Pérez Pazmiño	1707284426	Taller de Tesis	Ingeniera Química	Magister en Proyectos de Educación Virtual	Ocasional	4	Sin relación de dependencia

Resumen: DGA, septiembre de 2017