

**ÁREA ACADÉMICA DE GESTIÓN
ESPECIALIZACIÓN SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

Coordinadora académica: Mariana Lima Bandeira

Versión resumida

Aprobación CES 13 de marzo de 2019

Resolución CES: No. [RPC-SO-10-No.136-2019](#)

DATOS GENERALES DEL PROGRAMA

Tipo de programa	Especialización Superior
Campo de conocimiento	Amplio: Administración Específico: Educación comercial y administración Detallado: Competencias laborales
Programa	Especialización Superior en Gestión del Talento Humano
Título que otorga	Especialista Superior en Gestión del Talento Humano
Código del programa	1022-730417A01-P-1701
Aprobación por el Comité de Coordinación Académica UASB	Fecha de aprobación: 14 de mayo de 2018 Número de resolución: Resolución No. CCA-R1-V-03/18
Modalidad de estudios	Presencial
Duración	4 trimestres
Número de horas	1040
Régimen académico de la UASB	De acuerdo con las “Normas de funcionamiento de los programas de posgrado” de la UASB, el estudiante debe acreditar un total de 56 créditos: 32 créditos de docencia y 24 créditos complementarios.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROGRAMA

Objeto de estudio del programa

El objeto de estudio del Programa es la Gestión del Talento Humano, aspecto que abarca de manera integral las funciones fundamentales de planificación, organización, dirección, seguimiento y control de las personas que laboran en las organizaciones, cuyas prácticas se aprecian en los procesos de reclutamiento, selección, inducción, desarrollo profesional y evaluación del desempeño, basados en métodos y técnicas actuales de saberes y de enseñanza aprendizaje.

Entre los aportes teóricos desarrollados en los últimos años que inciden en la orientación de los objetivos del programa se puede mencionar las teorías de la motivación, técnicas de evaluación del desempeño, métodos de planificación y evaluación de personas por competencias laborales, técnicas de valoración de cargos, entre otros.

Además, en la función de dirección de personas, se hace especial énfasis en el desarrollo de carrera y del liderazgo, enfocado al fortalecimiento de las habilidades personales, de relaciones interpersonales y de prácticas de gestión.

Objetivo general

La Especialización Superior en Gestión del Talento Humano tiene por objetivo principal formar profesionales de alto nivel en las competencias requeridas para construir un ambiente colaborativo,



humano y diverso, en aras de impulsar estrategias innovadoras, en organizaciones de características distintas de los sectores público y privado, con manifiesta visión crítica e integral, y capacidad para desarrollar y/o adaptar soluciones a la realidad específica de cada organización.

Las organizaciones han comprendido la importancia de contar con colaboradores competentes y comprometidos con los objetivos organizacionales. Por lo tanto, actualmente la gestión del talento humano tiene real importancia para atender las necesidades de desarrollo y satisfacción de las personas en el medio laboral, enmarcadas en los derechos humanos.

Es la formación de profesionales de cuarto nivel, y en forma específica la que brindará este Programa, la que garantiza que los ejecutivos y directivos de las organizaciones puedan generar procesos innovadores en la gestión del talento humano, generando un equilibrio entre el desarrollo profesional y personal de los colaboradores y las metas organizacionales.

Perfil de ingreso del estudiante

Para ingresar a la Especialización Superior en Gestión del Talento Humano, los estudiantes deberán ser profesionales preferentemente con título de tercer nivel en: Administración, Psicología Industrial y Organizacional.

Debe contar con experiencia laboral o haberse vinculado a los procesos de los departamentos de recursos humanos de empresas o instituciones y de manejo de personas en general.

Por otra parte, este programa es totalmente inclusivo, concordando con lo que establece la Constitución Ecuatoriana y los preceptos de los derechos Humanos.

Perfil de salida

Los estudiantes que obtengan el título de Especialistas Superiores en Gestión del Talento Humano tendrán:

Saber

1. La capacidad de aplicar los conocimientos teóricos y metodológicos en la ejecución de acciones efectivas para generar cambio de paradigmas en los modelos mentales de las personas, de tal manera que favorezcan el carácter de colectividad, de cambio del comportamiento organizacional; así como, también promover la innovación en el grupo humano de las organizaciones, tanto privadas como públicas.

Saber hacer

2. Sólidos y actualizados conocimientos sobre modelos, técnicas, procedimientos y metodologías en el ámbito de la gestión que les permitirá participar de forma más sólida y consistente en la planificación, en la ejecución, en la dinámica organizacional, ampliando su capacidad de incidir en la toma de decisiones y en la solución de problemas organizacionales.

Saber conocer

3. Conocimientos avanzados, generales y específicos, para hacer diagnósticos consistentes, a partir del uso de técnicas de levantamiento y análisis de datos, de la lectura e interpretación de informes, de una visión ampliada e integral de las herramientas para identificar y evaluar competencias, riesgos, valorar cargos y proponer políticas salariales compatibles con el grupo organizacional, así como metodologías para planificar y acompañar el desarrollo de personas en el ambiente laboral.

Ser

4. Competencias fundadas en los valores y principios de los derechos humanos, de la dignidad en el ambiente laboral, del respeto a la diferencia y a la interculturalidad, de la colaboración, de la ética y la responsabilidad social.



Líneas de investigación del programa

Los temas de la Especialización Superior en Gestión del Talento Humano, tienen relación directa con tres ejes investigativos que están estrechamente vinculados con la demanda social a la que responde el Programa.

Tema 1: Clima y Cultura Organizacional

Objetivo: Estudiar el comportamiento de las personas dentro de una organización, en su interacción social.

Necesidad social. Considera fundamentalmente los factores que generan satisfacción y motivación en el trabajo: ambiente, estilos de autoridad, relaciones interpersonales, enriquecimiento de la tarea, crecimiento profesional, etc. Trata sobre la identidad de las organizaciones con respecto a normas, valores, ideas, creencias, costumbres, hábitos, etc.

Tema 2: Cambio y Desarrollo Organizacional

Objetivo: Analizar del entorno empresarial actualmente cambiante y la capacidad de los líderes y directivos de introducir cambios en la estructura organizacional, formas de trabajo y uso eficiente de los recursos, con el objeto de asegurar la efectividad de las organizaciones.

Necesidad social. Responder a los cambios frecuentes a los están sujetas las organizaciones, generados principalmente por factores relacionados con la internacionalización de la economía (globalización), el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, principalmente en épocas de incertidumbre, y la adaptación de las personas a las nuevas condiciones sociales.

Tema 3: Prácticas de dirección de personas y del talento humano

Objetivo: Utilización de técnicas y herramientas para la identificación, desarrollo y promoción del talento dentro de las organizaciones, con el involucramiento del personal directivo para el desarrollo del talento humano.

Necesidad social. Considerar a las personas como aliados fundamentales para que las organizaciones logren ventajas competitivas, para lo cual es imprescindible desarrollar competencias en el talento humano.

Trabajo de titulación

En los programas de Especialización Superior la unidad de titulación está compuesta por una asignatura y por el trabajo de graduación (examen complejo o trabajo final), con un total de 200 horas.

A más de orientar al estudiante en la selección de su alternativa de titulación, la asignatura “Metodología de la investigación y escritura académica” ha sido diseñada para desarrollar en los estudiantes la capacidad de elaborar documentos académicos. Se pretende conseguir ese objetivo desde dos perspectivas: las habilidades necesarias para escribir correctamente documentos académicos y la capacidad de obtener información bibliográfica adecuada sobre los temas del posgrado. Ambas destrezas son necesarias para la elaboración de los trabajos requeridos para aprobar las asignaturas del programa como para el trabajo de titulación. Con ese objetivo, la asignatura analiza las características propias de la escritura académica y realiza prácticas sobre el tema. Presenta el Manual de estilo de la UASB, que se basa en normas internacionalmente aceptadas de aparato crítico. También familiariza al estudiante con las normas de la Universidad para el tratamiento de infracciones contra la honradez intelectual y evitar el plagio académico. Finalmente, la asignatura ofrece una introducción a los problemas epistemológicos y metodológicos

del área de conocimiento propia del programa, así como al manejo de fuentes bibliográficas y bases de datos más importantes.

El trabajo de graduación está estimado en 80 horas de trabajo autónomo, en las cuales el estudiante prepara su examen complejo o trabajo final. Ambas alternativas permiten validar los aprendizajes y habilidades adquiridas durante la fase de docencia, en concordancia con el perfil de egreso de los estudiantes.

En la Especialización Superior en Gestión del Talento Humano el examen complejo se caracteriza por la resolución de casos asociados con realidades organizacionales y de gestión del talento humano, los mismos que serán planteados por los docentes de las asignaturas que intervendrán en el examen complejo y que son designados por la Coordinadora del programa.

En el caso del trabajo final, los estudiantes que opten por esta modalidad de graduación pueden desarrollar:

Estado de la cuestión sobre un tema a fin a la formación del Programa. Comprende la presentación escrita del análisis crítico y argumentado del tema específico identificado en la bibliografía. Se presentan los diferentes puntos de vista de manera exhaustiva y luego se realiza una síntesis.

Estudio de caso. Generalmente comprende un trabajo de análisis y resolución de problemas reales sobre temas conexos a la formación del posgrado y que los estudiantes identifican en organizaciones que les facilitan realizar el proceso investigativo; posterior a lo cual el estudiante presenta una propuesta de solución al problema específico tratado.

MALLA CURRICULAR

						Componente de docencia		Componente otras actividades		Total
Unidades curriculares	Ámbitos curriculares	Campos de formación	Asignatura o módulo	Trimes -tre	Créditos UASB	Horas aula	Horas trabaj o colaborativo	Horas prácticas de aprendizaje	Horas trabajo autónom o	Horas asignatura
Básica	Teórico-conceptual	Formación epistemo-lógica	Pensamiento Estratégico	1	4	40	5	50	25	120
	Metodológico		Gestión de la Diversidad	2	4	40	5	50	25	120
Disciplinar o Multidisciplinar	Temático	Formación profesional avanzada	Legislación del trabajo	1	4	40	3	50	27	120
			Seguridad y Salud Ocupacional	2	4	40	3	50	27	120
			Diseño de perfiles profesionales por competencias laborales	2	4	40	5	50	25	120
	Metodológico		Valoración de cargos y políticas salariales	3	4	40	3	50	27	120
			Métodos de consultoría de proyectos de desarrollo del talento humano	3	4	40	3	50	27	120
Titulación	Investigación con fines de graduación	Investigación avanzada	Metodologías de investigación y escritura académica	1	4	40	0	50	30	120
			Trabajo de graduación	4 - 5	24				80	80
TOTAL PROGRAMA			8		56	320	27	400	293	1040



PLAN DE ESTUDIOS

Asignatura	Descripción de la asignatura	Resultado de aprendizaje
Pensamiento Estratégico	<p>Objetivo general: Al finalizar el curso el estudiante conocerá los principios, métodos y procesos para integrar los componentes de gestión en una perspectiva estratégica, rompiendo esquemas de pensamiento focalizado y ampliando su capacidad de análisis organizacional.</p> <p>Contenido General: Perspectiva sistémica de las organizaciones El Sistema Integral de Gestión Humana Desarrollando la visión compleja y estratégica de la gestión del talento humano.</p> <p>Relación con las líneas de investigación: Cambio y Desarrollo Organizacional</p>	<p>La asignatura ofrece al estudiante: Conocimientos avanzados, generales y específicos, para hacer diagnósticos consistentes, a partir del uso de técnicas de levantamiento y análisis de datos, de la lectura e interpretación de informes, de una visión ampliada e integral de las herramientas para identificar y evaluar competencias, riesgos, valorar cargos y proponer políticas salariales compatibles con el grupo organizacional, así como metodologías para planificar y acompañar el desarrollo de personas en el ambiente laboral. Competencias fundadas en los valores y principios de los derechos humanos, de la dignidad en el ambiente laboral, del respeto a la diferencia y a la interculturalidad, de la colaboración, de la ética y la responsabilidad social.</p>
Gestión de la Diversidad	<p>Objetivo general: Relacionar los principales modelos de la diversidad, sus bases epistemológicas, fundamentos, principios y valores, que son pensados en articulación con la estrategia organizacional.</p> <p>Contenido general Funcionamiento de los grupos. Teoría de la Identidad Social. La diferencia y la diversidad. Conflicto, creatividad e innovación. La deshumanización versus la humanización en el ambiente de trabajo. Modelos de Gestión de la Diversidad.</p> <p>Relación con las líneas de investigación Clima y Cultura Organizacional Prácticas de dirección de personas y del talento humano</p>	<p>La asignatura ofrece al estudiante: Sólidos y actualizados conocimientos sobre modelos, técnicas, procedimientos y metodologías en el ámbito de la gestión que les permitirá participar de forma más sólida y consistente en la planificación, en la ejecución, en la dinámica organizacional, ampliando su capacidad de incidir en la toma de decisiones y en la solución de problemas organizacionales Competencias fundadas en los valores y principios de los derechos humanos, de la dignidad en el ambiente laboral, del respeto a la diferencia y a la interculturalidad, de la colaboración, de la ética y la responsabilidad social.</p>
Legislación del trabajo	<p>Objetivo general: Familiarizar a los estudiantes con el derecho laboral individual y colectivo, los lineamientos de un trabajo digno, la garantía de los derechos humanos y las principales directrices de la legislación ecuatoriana respecto de las relaciones laborales y del bienestar laboral en el sector público y privado.</p> <p>Contenido general: Derechos Humanos y Trabajo Digno Base legal y normativa del bienestar laboral. Análisis crítico de la contratación laboral Elementos y características de la relación laboral Inicio de la relación laboral, Jornada de trabajo. Descansos y vacaciones. Remuneración. Vicisitudes de la relación de trabajo. Terminación de la relación laboral. La responsabilidad social.</p> <p>Relación con las líneas de investigación: Clima y Cultura Organizacional. Cambio y Desarrollo Organizacional</p>	<p>La asignatura ofrece al estudiante: La capacidad de aplicar los conocimientos teóricos y metodológicos en la ejecución de acciones efectivas para generar cambio de paradigmas en los modelos mentales de las personas, de tal manera que favorezcan el carácter de colectividad, de cambio del comportamiento organizacional; así como, también promover la innovación en el grupo humano de las organizaciones, tanto privadas como públicas. Sólidos y actualizados conocimientos sobre modelos, técnicas, procedimientos y metodologías en el ámbito de la gestión que les permitirá participar de forma más sólida y consistente en la planificación, en la ejecución, en la dinámica organizacional, ampliando su capacidad de incidir en la toma de decisiones y en la solución de problemas organizacionales Competencias fundadas en los valores y principios de los derechos humanos, de la dignidad en el ambiente laboral, del respeto a la diferencia y a la interculturalidad, de la colaboración, de la ética y la responsabilidad social.</p>
Seguridad y	<p>Objetivo general:</p>	<p>La asignatura ofrece al estudiante:</p>



Salud Ocupacional	<p>Al finalizar el curso los estudiantes estarán en capacidad de identificar los riesgos a la salud y a la seguridad en el ambiente de trabajo; de igual forma, a construir y gestionar un programa básico de prevención en riesgos laborales en sus puestos de trabajo.</p> <p>Contenido general: Fundamentos de Seguridad y Salud. Seguridad y Salud en el Trabajo. La prevención en los ambientes laborales. Normativa Ecuatoriana actual en Seguridad y Salud. Salud Ocupacional y Vigilancia de la Salud. Accidente de Trabajo Sistemas de Gestión de SSO.</p> <p>Relación con líneas de investigación Clima y Cultura Organizacional</p>	<p>La capacidad de aplicar los conocimientos teóricos y metodológicos en la ejecución de acciones efectivas para generar cambio de paradigmas en los modelos mentales de las personas, de tal manera que favorezcan el carácter de colectividad, de cambio del comportamiento organizacional; así como, también promover la innovación en el grupo humano de las organizaciones, tanto privadas como públicas.</p> <p>Sólidos y actualizados conocimientos sobre modelos, técnicas, procedimientos y metodologías en el ámbito de la gestión que les permitirá participar de forma más sólida y consistente en la planificación, en la ejecución, en la dinámica organizacional, ampliando su capacidad de incidir en la toma de decisiones y en la solución de problemas organizacionales</p>
Diseño de perfiles profesionales por competencias laborales	<p>Objetivo general: Realizar un diseño organizacional bajo el análisis de las diferentes estructuras organizacionales y su relación directa con el diseño de perfiles profesionales por competencias. Desarrollar perfiles profesionales por competencias laborales. Planificar e implementar un proceso de diseño organizacional, así como de relevamiento y/o actualización de perfiles profesionales por competencias.</p> <p>Contenido general: Diseño Organizacional: revisión de tipo de estructuras organizacionales. Relación de la estrategia organizacional y su estructura Creación y relevamiento de perfiles profesionales Metodologías y técnicas para la valoración de perfiles profesionales Revisión general de las principales herramientas para la valoración de perfiles profesionales.</p> <p>Relación con las líneas de investigación. Clima y cultura organizacional Cambio y desarrollo organizacional Prácticas de dirección de personas y del talento humano</p>	<p>La asignatura ofrece al estudiante: La capacidad de aplicar los conocimientos teóricos y metodológicos en la ejecución de acciones efectivas para generar cambio de paradigmas en los modelos mentales de las personas, de tal manera que favorezcan el carácter de colectividad, de cambio del comportamiento organizacional; así como, también promover la innovación en el grupo humano de las organizaciones, tanto privadas como públicas.</p> <p>Sólidos y actualizados conocimientos sobre modelos, técnicas, procedimientos y metodologías en el ámbito de la gestión que les permitirá participar de forma más sólida y consistente en la planificación, en la ejecución, en la dinámica organizacional, ampliando su capacidad de incidir en la toma de decisiones y en la solución de problemas organizacionales</p>
Métodos de consultoría de proyectos de desarrollo del talento humano	<p>Objetivo general: Al finalizar el curso el estudiante estará en capacidad de utilizar de manera adecuada, en base a una fuerte concepción teórica, los instrumentos y técnicas de los procesos y proyectos de consultoría.</p> <p>Contenido general: Los servicios de consultoría: naturaleza y alcance El proceso de consultoría La consultoría en la gestión del talento humano La consultoría en la gestión estratégica</p> <p>Relación con las líneas de investigación. Clima y cultura organizacional Cambio y desarrollo organizacional</p>	<p>La asignatura ofrece al estudiante: La capacidad de aplicar los conocimientos teóricos y metodológicos en la ejecución de acciones efectivas para generar cambio de paradigmas en los modelos mentales de las personas, de tal manera que favorezcan el carácter de colectividad, de cambio del comportamiento organizacional; así como, también promover la innovación en el grupo humano de las organizaciones, tanto privadas como públicas.</p> <p>Sólidos y actualizados conocimientos sobre modelos, técnicas, procedimientos y metodologías en el ámbito de la gestión que les permitirá participar de forma más sólida y consistente en la planificación, en la ejecución, en la dinámica organizacional, ampliando su capacidad de incidir en la toma de decisiones y en la solución de problemas organizacionales.</p> <p>Conocimientos avanzados, generales y específicos, para hacer diagnósticos consistentes, a partir del uso de técnicas de levantamiento y análisis de datos, de la lectura</p>



		e interpretación de informes, de una visión ampliada e integral de las herramientas para identificar y evaluar competencias, riesgos, valorar cargos y proponer políticas salariales compatibles con el grupo organizacional, así como metodologías para planificar y acompañar el desarrollo de personas en el ambiente laboral.
Valoración de cargos y políticas salariales	<p>Objetivo general: El estudiante al finalizar el curso estará en condiciones de analizar y describir una posición en función a los requerimientos específicos que tenga una organización o una metodología en particular y en función a ellos establecer una estrategia y estructura de “Compensación Total” que permita establecer un modelo sostenible en el mediano y largo plazo.</p> <p>Contenido general: Recursos Humanos y su empate con la Estrategia. Diseño de cargos. Análisis y Descripción de Cargos. Contenido de la descripción de Cargos. Técnicas de Recolección de información. Valoración de Cargos. Gestión de Compensaciones y Política Salarial.</p> <p>Relación con las líneas de investigación: Clima y Cultura Organizacional Cambio y Desarrollo Organizacional</p>	<p>La asignatura ofrece al estudiante: La capacidad de aplicar los conocimientos teóricos y metodológicos en la ejecución de acciones efectivas para generar cambio de paradigmas en los modelos mentales de las personas, de tal manera que favorezcan el carácter de colectividad, de cambio del comportamiento organizacional; así como, también promover la innovación en el grupo humano de las organizaciones, tanto privadas como públicas. Sólidos y actualizados conocimientos sobre modelos, técnicas, procedimientos y metodologías en el ámbito de la gestión que les permitirá participar de forma más sólida y consistente en la planificación, en la ejecución, en la dinámica organizacional, ampliando su capacidad de incidir en la toma de decisiones y en la solución de problemas organizacionales</p>
Metodologías de investigación y escritura académica	<p>Objetivo: Al finalizar el curso los estudiantes habrán adquirido los conocimientos, información, habilidades investigativas, metodológicas y conceptuales, orientados al desarrollo de trabajos solicitados en la fase docente, así como en la elaboración del trabajo de titulación.</p> <p>Contenido general: Inicio, conceptos básicos Metodología para la elaboración y presentación de ensayos, artículos y del borrador final del trabajo de titulación. Formalidad de los elementos del Plan para desarrollar el trabajo de titulación. Articulación metodológica de los elementos. Acopio y procesamiento de información Propuesta de contenido Estructura del cronograma Escritura Académica: Formas de argumentar Estructuración de párrafos: expositivo, descriptivo, analítico, sintaxis, normas de puntuación y ortografía. Manual de Estilo de la UASB.</p> <p>Líneas de investigación: Clima y Cultura Organizacional Cambio y Desarrollo Organizacional Prácticas de dirección de personas y del talento humano.</p>	<p>La asignatura ofrece al estudiante: La capacidad de aplicar los conocimientos teóricos y metodológicos en la ejecución de acciones efectivas para generar cambio de paradigmas en los modelos mentales de las personas, de tal manera que favorezcan el carácter de colectividad, de cambio del comportamiento organizacional; así como, también promover la innovación en el grupo humano de las organizaciones, tanto privadas como públicas.</p>
Trabajo de graduación	<p>Objetivo general: Desarrollar el trabajo final de graduación sobre temas de la gestión del talento humano considerando las líneas de</p>	Elaboración del trabajo final o examen final



	<p>investigación y contenidos del Programa.</p> <p>Contenido general: Se desarrolla un trabajo de investigación de manera planificada, con el apoyo de la tutoría de un docente designado que tenga la formación y experiencia profesional en el tema específico del trabajo de investigación.</p>	
--	--	--

Resumen: DGA, agosto 2019