

ÁREA ACADÉMICA DE GESTIÓN
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Coordinadora académica: Mariana Lima

Versión resumida
Aprobación CES 30 de octubre de 2019
Resolución CES: No. [RPC-SO-37-No.681-2019](#)

DATOS GENERALES DEL PROGRAMA

Tipo de programa	Maestría Profesional
Campo de conocimiento	Amplio: Administración Específico: Educación comercial y administración Detallado: Competencias Laborales
Programa	Maestría en Gestión del Talento Humano
Título que otorga	Magíster en Gestión del Talento Humano
Código del programa	1022- 750,117 01. p-1701
Aprobación por el Comité de Coordinación Académica UASB	Fecha de aprobación: 16 de septiembre de 2019 Número de resolución: Resolución No. CCA-R2-IX-02/19
Modalidad de estudios	Presencial
Duración	6 trimestres
Número de horas	2160
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 45 créditos: 13 en contacto con el docente; 19 de aprendizaje autónomo y 13 de aprendizaje práctico.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROGRAMA

Objeto de estudio del programa

El Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano tiene como objeto de estudio los elementos estructurales, administrativos, de proceso y, principalmente, humanos y sociales que son transversales a la gestión de personas en las organizaciones. En este sentido, consiste en una integración entre funciones administrativas, de liderazgo y funciones sustantivas, es decir, el gestor del talento humano ejerce un rol mediador entre actividades técnicas de gestión con procesos decisorios, administración de conflictos y de las diferencias, buscando un equilibrio entre la gestión de elementos tangibles e intangibles de las organizaciones.

El Programa responde a la necesidad de actualizar los conocimientos para el desarrollo de una visión crítica, sistémica e integral de la organización, considerando la diversidad de los grupos y el potencial de innovación organizacional. Entre los principales estudiosos que sustentan la propuesta del programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, y que consisten en aportes teóricos importantes, están: por un lado, desde la literatura tradicional y positivista, tenemos nombres como Chris Argyris, Chester Barnard, Henry Fayol, Paul Hersey y Ken Blanchard, Frederick Herzberg, Edward E. Lawler III y Lyman Porter, David C. McClelland, Douglas MacGregor, William Deming, Phillip Crosby; por otro lado, desde los abordajes posmodernos, podemos mencionar Stewart Clegg, Hugh Willmott, Andrew Chan, Gibson Burrell, Gareth Morgan, Michel Foucault, Norman Fairclough, Cintya Hardy, entre otros.

Finalmente, se puede mencionar que en los últimos años se observan avances científicos en los modelos, técnicas y metodologías para potenciar la capacidad de gestión, la coordinación de grupos diversos y la toma de decisiones, y los temas relacionados al comportamiento individual y grupal también son centrales en las problemáticas de la agenda organizacional, toda vez que la visión integral, humanizada, sistémica, crítica y ética deben articularse con la parte técnica. En este sentido, los temas y problemáticas de estudio en el marco de la Gestión del Talento Humano contemplan temas contemporáneos en su proceso formativo de un gestor y están plasmados en los objetivos de nuestra propuesta académica – tanto en el plan de estudio cuanto en las líneas de investigación.

Objetivo general

La Maestría en Gestión del Talento Humano tiene por objetivo principal formar profesionales de alto nivel, dirigentes y gestores con sólidos conocimientos conceptuales y metodológicos, en capacidades gerenciales en el ámbito de la gestión del talento humano considerando las especificidades de la región de Latinoamérica. Un gestor que combine competencias técnicas, humanas, sociales y decisorias, en los días actuales, se destaca de la masificación de los conocimientos gerenciales que, en principio, apenas capacitan en el uso de herramientas empresariales.

En la actualidad, marcada por grandes transformaciones en el ámbito del trabajo, en el contexto socioeconómico y de la construcción de conocimiento, las organizaciones necesitan contar con personas formadas y preparadas para afrontar estos desafíos. Esta formación busca un equilibrio entre elementos técnicos, humanos, sociales y el desarrollo de pensamiento crítico, lo que permite una sustentabilidad de la empresa en el ambiente globalizado. Por lo tanto, la gestión del talento humano se enfrenta al desafío de, por un lado, promover comportamientos que sostengan la empresa como competitiva y, por ende, debe enmarcarse en los derechos humanos, fomentar la responsabilidad social y el respeto a la diversidad e interculturalidad en su personal. De la misma manera, por la naturaleza compleja del actual escenario, que se refleja en el país y en la región latinoamericana, es importante fomentar el desarrollo del talento humano en capacidades analíticas, críticas y de la gestión de lo humano, como una vía para alcance de resultados positivos y extraordinarios.

La secuencia de las asignaturas fue pensada de tal forma para construir y reforzar paulatinamente competencias del gestor para generar procesos innovadores en las organizaciones, a través de la gestión del talento humano, por medio del equilibrio entre el desarrollo profesional y personal de los colaboradores y los objetivos organizacionales.

Perfil de ingreso del estudiante

La maestría va dirigida a profesionales con título de tercer nivel preferentemente en: Administración y Psicología Industrial y Organizacional. Profesionales de otros campos deberán acreditar con experiencia laboral mínima de un año en procesos de gestión de personas.

Perfil de salida



El graduado del programa de maestría estará en capacidad de:

1. Reunir sólidos y actualizados conocimientos sobre modelos de gestión, desde el enfoque tradicional, orgánico (humanista), estratégico, institucional y complejo y, asimismo, las técnicas y metodologías de gestión, tales como las aplicadas a la organización del trabajo, al diseño del perfil de puestos, a la definición de políticas remunerativas y de incentivos, al levantamiento de datos sobre el desempeño organizacional, al diagnóstico de clima y cultura organizacional, entre otras, dirigidas a potenciar la capacidad de gestión en el ámbito del talento humano y toma de decisiones
2. Aplicar los modelos y técnicas contemporáneas para la gestión de personas que potencie la diversidad e interdisciplinaridad de los grupos de trabajo en sus propias empresas, contribuyendo sobremanera al desarrollo de ambientes diversos, multiculturales, donde la innovación, la colaboración y, en consecuencia, la competitividad pueda ser sustentada, respetando los principios de desarrollo humano, organizacional y social.
3. Aplicar las metodologías, hacer diagnósticos y desarrollar reflexiones teórico-empíricas, apoyadas en el uso de las nuevas tecnologías empresariales, en aras de ampliar el alcance de sus habilidades para la solución de problemas de la gestión del talento humano.

Aplicar sus valores y principios que permitan la construcción de ambientes plurales en sus saberes, interculturales, creativos, proactivos y constructivos, combinando valores del trabajo colectivo, de la diversidad, valores éticos, de responsabilidad e innovación.

Líneas de investigación del programa

Las líneas de investigación de la Maestría en Gestión del Talento Humano se inscriben en los lineamientos del Área académica de Gestión, como se detalla a continuación. Los temas y enfoques, enmarcados en cada línea, tienen una base teórico-metodológico inicial desarrollada durante la fase de docencia, con la cual también apoya a la formación de excelencia para cumplir con los objetivos planteados en el programa y con el perfil de egreso.

Línea 1: Cultura y Modelos de Gestión del Talento Humano

Descripción: Enmarca estudios sobre la estructura y distribución del trabajo en las organizaciones, la definición y diseño de procesos organizacionales y modelos de gestión asociados a la cultura organizacional, considerando experiencias nacionales y regionales. Se articulan al campo de investigación del Área de Gestión “Tecnologías de Gestión”.

Objetivo: Desarrollar capacidades de gestión y de toma de decisiones a partir del entendimiento de que una estructura organizacional refleja la organización del trabajo y los procesos, además de basarse en una cultura organizacional, por lo que fomenta la reflexión sobre experiencias, casos y realidades coyunturales en relación a temas convergentes entre organización y gestión de la cultura organizacional.

Línea 2: Gestión de lo Humano y de su Diversidad

Descripción: Aborda estudios sobre diversidad en las organizaciones y sus interseccionalidades (raza, etnia, condición social), además de incluir temáticas relacionadas al sufrimiento en el trabajo y el abordaje psicosocial de las relaciones humanas en el contexto laboral, en coherencia con las experiencias y buenas prácticas nacionales, regionales y del mundo.

Objetivo: Construir un referencial ecuatoriano de prácticas de gestión desde el enfoque de interculturalidad, humanista y de diversidad en las organizaciones, a partir de las investigaciones en este marco. De esta manera, estos estudios contribuyen a ampliar sus capacidades y habilidades directivas y se alinean al campo “Organización y Gerencia” del Área de Gestión.



Línea 3: Gobernanza y Decisiones Estratégicas

Descripción: Aborda temas relacionados a la toma de decisiones, a la dinámica y manifestaciones distintas de poder y a la gobernanza organizacional; por lo tanto, son estudios que se alinean al campo “Políticas y Estrategias” del Área de Gestión y consideran el entorno regional.

Objetivo: Desarrollar capacidades estratégicas para una toma de decisiones más efectiva, toda vez que los abordajes de gobernanza permiten comprender la dinámica de poder que sostiene los procesos organizacionales.

Trabajo de titulación

Para obtener el título de Magíster en Gestión del Talento Humano el estudiante puede optar por:

a) **Rendir un examen final complejo** que consiste en: demostrar la capacidad para resolver problemas de la gestión de talento humano, desde cuestiones administrativas, socio humanas y estratégicas, de forma consistente, creativa y crítica, haciendo uso de los conceptos, modelos y técnicas de gestión de personas desde lo estructural, funcional y complejo, y de su formación para la lectura y comprensión de la situación - casos reales o situaciones ficticias que reflejan realidades múltiples que se presentan en las organizaciones – propuesta de una solución y/o análisis de las consecuencias de la respuesta entregada a la problemática indicada, sea esta en relación a organización del trabajo (estructura), a decisiones estratégicas relacionadas a la gestión del talento humano o a temas específicos de relación humana y social.

b) Realizar un trabajo de titulación que consiste en un **informe de investigación**, sobre temas vinculados a las líneas de investigación del programa, siempre y cuando vinculados al ámbito de la gestión del talento humano.

c) Desarrollar una **propuesta metodológica**, que se concreta en un proyecto aplicado a su entorno y realidad laboral.



Descripción microcurricular

Asignatura	Trimes tre	Resultado de aprendizaje	Descripción de la asignatura
Pensamiento Estratégico	1	La asignatura ofrece al estudiante: *Sólidos y actualizados conocimientos sobre los modelos de gestión del talento humano, desde su enfoque tradicional, orgánico (humanista), estratégico, institucional y complejo y, asimismo, saber manejar las técnicas y metodologías aplicadas a la organización del trabajo, al diseño del perfil de puestos, a la definición de políticas remunerativas y de incentivos, al levantamiento de datos sobre el desempeño organizacional, al diagnóstico de clima y cultura organizacional, entre otras técnicas dirigidas a potenciar la capacidad de gestión en el ámbito del talento humano y toma de decisiones.	Objetivo general: Al finalizar el curso el estudiante conocerá los principios, métodos y procesos para integrar los componentes de gestión en una perspectiva estratégica, desde lo local, lo regional y lo internacional, rompiendo esquemas de pensamiento focalizado y ampliando su capacidad de análisis organizacional. Contenido básico: Perspectiva sistémica de las organizaciones El Sistema Integral de Gestión Humana Desarrollando la visión compleja y estratégica de la gestión del talento humano. Relación con las líneas de investigación: Gobernanza y Decisiones Estratégicas
Gestión de la Diversidad	4	La asignatura ofrece al estudiante: *Sólidos y actualizados conocimientos sobre los modelos de gestión del talento humano, desde su enfoque tradicional, orgánico (humanista), estratégico, institucional y complejo y, asimismo, saber manejar las técnicas y metodologías aplicadas a la organización del trabajo, al diseño del perfil de puestos, a la definición de políticas remunerativas y de incentivos, al levantamiento de datos sobre el desempeño organizacional, al diagnóstico de clima y cultura organizacional, entre otras técnicas dirigidas a potenciar la capacidad de gestión en el ámbito del talento humano y toma de decisiones. * El desarrollo de valores y principios que permitan la construcción de ambientes plurales en sus saberes, interculturales, creativos, proactivos y constructivos, combinando valores del trabajo colectivo, de la diversidad, valores éticos, de responsabilidad e innovación.	Objetivo general: Relacionar los principales modelos de la diversidad a las prácticas locales y regionales, sus bases epistemológicas, fundamentos, principios y valores, que son pensados en articulación con la estrategia organizacional. Contenido básico: Funcionamiento de los grupos. Teoría de la Identidad Social. La diferencia y la diversidad: genero, etnia (raza), diversidad sexual y el contexto organizacional. Movimientos sociales (feminismo, movimientos étnicos y LGBTI) y gestión de la diversidad. La diferencia como base de la creatividad e innovación. La deshumanización versus la humanización en el ambiente de trabajo. Modelos de Gestión de la Diversidad. Relación con las líneas de investigación: Gestión de lo Humano y su Diversidad
Derechos Humanos y Responsabilidad Social	4	La asignatura ofrece al estudiante *Sólidos y actualizados conocimientos sobre los modelos de gestión del talento humano, desde su enfoque tradicional, orgánico (humanista), estratégico, institucional y complejo y, asimismo, saber manejar las técnicas y metodologías aplicadas a la organización del trabajo, al diseño del perfil de puestos, a la definición de políticas remunerativas y de incentivos, al levantamiento de datos sobre el desempeño organizacional, al diagnóstico de clima y cultura organizacional, entre otras técnicas dirigidas a potenciar la capacidad de gestión en el ámbito del talento humano y toma de decisiones. * El desarrollo de valores y principios que permitan la construcción de ambientes plurales en sus saberes, interculturales, creativos, proactivos y constructivos, combinando valores del trabajo colectivo, de la diversidad, valores éticos, de responsabilidad e innovación.	Objetivo general: Conocer el alcance de un enfoque de Derechos Humanos en las organizaciones, como piedra angular de las decisiones y acciones de Responsabilidad Social de las Empresas, considerando las experiencias desde lo local y regional. Contenido básico: Derechos Humanos: concepciones, principios y alcances en el ámbito organizacional. Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo. Dignidad en el Trabajo Responsabilidad Social Empresarial: conceptos y dimensiones. Responsabilidad Social Interna y Bienestar Laboral Relación con las líneas de investigación: Gobernanza y Decisiones Estratégicas
Legislación del trabajo	3	La asignatura ofrece al estudiante: *La ampliación de sus capacidades y habilidades directivas, aplicando los modelos y técnicas contemporáneas para la gestión de personas que potencie la diversidad e interdisciplinariedad de los grupos de trabajo en sus propias empresas, contribuyendo sobremanera al desarrollo de ambientes diversos, multiculturales, donde la innovación, la colaboración y, en consecuencia, la competitividad pueda ser sustentada, respetando los principios de desarrollo humano, organizacional y social *Sólidos y actualizados conocimientos sobre los modelos	Objetivo general: Familiarizar a los estudiantes con el derecho laboral individual y colectivo, en organizaciones públicas y privadas, 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 ámbito de deberes y derechos. Contenido básico: Base legal y normativa del bienestar laboral. El contrato de trabajo en el ámbito público y privado. Análisis crítico de la contratación laboral Elementos y características de la relación laboral



		de gestión del talento humano, desde su enfoque tradicional, orgánico (humanista), estratégico, institucional y complejo y, asimismo, saber manejar las técnicas y metodologías aplicadas a la organización del trabajo, al diseño del perfil de puestos, a la definición de políticas remunerativas y de incentivos, al levantamiento de datos sobre el desempeño organizacional, al diagnóstico de clima y cultura organizacional, entre otras técnicas dirigidas a potenciar la capacidad de gestión en el ámbito del talento humano y toma de decisiones.	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. Relación con las líneas de investigación: Cultura y Modelos de Gestión del Talento Humano
Seguridad y Salud Ocupacional	2	La asignatura ofrece al estudiante: * La ampliación de sus capacidades y habilidades directivas, aplicando los modelos y técnicas contemporáneas para la gestión de personas que potencie la diversidad e interdisciplinaridad de los grupos de trabajo en sus propias empresas, contribuyendo sobremanera al desarrollo de ambientes diversos, multiculturales, donde la innovación, la colaboración y, en consecuencia, la competitividad pueda ser sustentada, respetando los principios de desarrollo humano, organizacional y social * El desarrollo de metodologías, diagnósticos y reflexiones teórico-empíricas, apoyadas en el uso de las nuevas tecnologías empresariales, en aras de ampliar el alcance de sus habilidades para la solución de problemas de la gestión del talento humano.	Objetivo general: 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. Contenido básico: 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. Relación con líneas de investigación: Gestión de lo Humano y su Diversidad
Planificación de carrera: desempeño y desarrollo de competencias	3	La asignatura ofrece al estudiante: * La ampliación de sus capacidades y habilidades directivas, aplicando los modelos y técnicas contemporáneas para la gestión de personas que potencie la diversidad e interdisciplinaridad de los grupos de trabajo en sus propias empresas, contribuyendo sobremanera al desarrollo de ambientes diversos, multiculturales, donde la innovación, la colaboración y, en consecuencia, la competitividad pueda ser sustentada, respetando los principios de desarrollo humano, organizacional y social. * El desarrollo de metodologías, diagnósticos y reflexiones teórico-empíricas, apoyadas en el uso de las nuevas tecnologías empresariales, en aras de ampliar el alcance de sus habilidades para la solución de problemas de la gestión del talento humano.	Objetivo general: Planificar e implementar un proceso de diseño organizacional, así como de relevamiento y/o actualización de perfiles profesionales por competencias. 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. Relación con las líneas de investigación: Cultura y Modelos de Gestión del Talento Humano
Prácticas de Gestión del Talento Humano	1	La asignatura ofrece al estudiante * La ampliación de sus capacidades y habilidades directivas, aplicando los modelos y técnicas contemporáneas para la gestión de personas que potencie la diversidad e interdisciplinaridad de los grupos de trabajo en sus propias empresas, contribuyendo sobremanera al desarrollo de ambientes diversos, multiculturales, donde la innovación, la colaboración y, en consecuencia, la competitividad pueda ser sustentada, respetando los principios de desarrollo humano, organizacional y social * El desarrollo de valores y principios que permitan la construcción de ambientes plurales en sus saberes, interculturales, creativos, proactivos y constructivos, combinando valores del trabajo colectivo, de la diversidad, valores éticos, responsabilidad e innovación.	Objetivo general: Al finalizar el curso los estudiantes habrán conocido las buenas y las malas prácticas de Gestión del Talento Humano, desde experiencias locales y regionales, habiendo desarrollado capacidad crítica y comprendiendo más ampliamente la necesidad de tomar decisiones de forma fundamentada y consistente. Contenido básico: Presentación y discusión de casos de buenas y malas prácticas en el mundo y en el Ecuador. Metodología de desarrollo de casos. Relación con las líneas de investigación: Gobernanza y Decisiones Estratégicas
Administración de Procesos Organizacionales	2	La asignatura ofrece al estudiante: * La ampliación de sus capacidades y habilidades directivas, aplicando los modelos y técnicas contemporáneas para la gestión de personas que potencie la diversidad e interdisciplinaridad de los grupos de trabajo en sus propias empresas, contribuyendo sobremanera al desarrollo de ambientes diversos, multiculturales, donde la innovación, la colaboración y, en consecuencia, la competitividad pueda ser sustentada,	Objetivo general: Al finalizar el curso el estudiante estará en capacidad de utilizar de manera adecuada, en base a una fuerte concepción teórica-práctica, los instrumentos y técnicas para el diseño de los procesos organizacionales, especialmente vinculados a la gestión del talento humano. Contenido básico: Análisis del concepto, elementos, características y tipos de procesos.



		respetando los principios de desarrollo humano, organizacional y social.	El enfoque y gestión de procesos. El modelamiento de procesos, evaluación y mejora continua de procesos. Diseño de indicadores. Implantación: metodologías y dificultades. Relación con las líneas de investigación: Cultura y Modelos de Gestión del Talento Humano Gobernanza y Decisiones Estratégicas
Análisis, lectura y sistematización de datos	2	La asignatura ofrece al estudiante: * El desarrollo de metodologías, diagnósticos y reflexiones teórico-empíricas, apoyadas en el uso de las nuevas tecnologías empresariales, en aras de ampliar el alcance de sus habilidades para la solución de problemas de la gestión del talento humano	Objetivo general: El estudiante al finalizar el curso estará en condiciones de identificar las fuentes de datos e información, analizar su calidad y rigor, además de ser capaz de relacionar el tipo de datos a la técnica más adecuada para analizarlos para la toma de decisiones en el ámbito del talento humano. Contenido básico: Construcción y validación de escalas. Test de hipótesis. Análisis de correlación. Principios y técnicas de Análisis de Contenido. Lectura de indicadores económicos y sociales. Relación con las líneas de investigación: Gobernanza y Decisiones Estratégicas
Temas Contemporáneos en Gestión del Talento Humano	5	La asignatura ofrece al estudiante: * El desarrollo de metodologías, diagnósticos y reflexiones teórico-empíricas, apoyadas en el uso de las nuevas tecnologías empresariales, en aras de ampliar el alcance de sus habilidades para la solución de problemas de la gestión del talento humano * La ampliación de sus capacidades y habilidades directivas, aplicando los modelos y técnicas contemporáneas para la gestión de personas que potencie la diversidad e interdisciplinaridad de los grupos de trabajo en sus propias empresas, contribuyendo sobremanera al desarrollo de ambientes diversos, multiculturales, donde la innovación, la colaboración y, en consecuencia, la competitividad pueda ser sustentada, respetando los principios de desarrollo humano, organizacional y social.	Objetivo general: La asignatura se propone a presentar temas emergentes en la gestión del talento humano, tales como las tendencias en los modelos, las investigaciones innovadoras, el uso de las tecnologías y sus influencias en la gestión del talento humano y los temas contemporáneos. Contenido básico: Modelos alternativos de Gestión del Talento Humano. Las TICs y las redes sociales. Temas emergentes en comportamiento organizacional. Relación con las líneas de investigación: Cultura y Modelos de Gestión del Talento Humano Gobernanza y Decisiones Estratégicas
Antropología organizacional	3	La asignatura ofrece al estudiante: * El desarrollo de metodologías, diagnósticos y reflexiones teórico-empíricas, apoyadas en el uso de las nuevas tecnologías empresariales, en aras de ampliar el alcance de sus habilidades para la solución de problemas de la gestión del talento humano	Objetivo general: Ofrecer ángulos, perspectivas y puntos de vista diferenciados en las investigaciones cualitativas, toda vez que permite identificar y entender ciertos intersticios esenciales a la comprensión de las dinámicas de funcionamiento de las organizaciones, desde lo local y lo regional. Contenido básico: Fundamentos de la antropología organizacional La etnografía como un modelo para la investigación cualitativa de las organizaciones Etnografías de las organizaciones. Alcances y problemas a partir de unos casos de estudio. Ética, postura, reflexividad para la producción de datos Práctica: la observación y la entrevista etnográfica Análisis e interpretación de los datos etnográficos en contexto Propuestas metodológicas para los trabajos en desarrollo de los estudiantes Relación con las líneas de investigación: Cultura y Modelos de Gestión del Talento Humano Gestión de lo Humano y su Diversidad
Escritura académica y metodologías de investigación	1	La asignatura ofrece al estudiante: * El desarrollo de metodologías, diagnósticos y reflexiones teórico-empíricas, apoyadas en el uso de las nuevas tecnologías empresariales, en aras de ampliar el alcance de sus habilidades para la solución de problemas de la gestión del talento humano	Objetivo general: 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. Contenido básico: Inicio, conceptos básicos Metodología para la elaboración y presentación de ensayos,



			<p>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. Relación con las líneas de investigación: Cultura y Modelos de Gestión del Talento Humano Gestión de lo Humano y su Diversidad Gobernanza y Decisiones Estratégicas</p>
Seminario para la titulación	5	La asignatura ofrece al estudiante las herramientas para elaborar, presentar y aprobar su trabajo de titulación.	<p>Objetivo general: El objetivo de esta asignatura es preparar el estudiante en los procesos y etapas pertinentes para su trabajo de investigación que sirva tanto para el examen complejo como para el trabajo de titulación. Contenido básico: La búsqueda bibliográfica: criterios de rigor científico, tipos de datos en la Investigación en Administración Conociendo las bases de textos: SPELL, REDALYC, SCIELO, EBSCO, JSTOR, PROQUEST Conceptos y fundamentos de la bibliometría, métodos y técnicas, métricas importantes Relación con las líneas de investigación: Cultura y Modelos de Gestión del Talento Humano Gestión de lo Humano y su Diversidad Gobernanza y Decisiones Estratégicas</p>
Trabajo de titulación	6	Preparación para la presentación al examen complejo o elaboración, presentación y aprobación del trabajo de titulación en las modalidades de: informe de investigación o un proyecto metodológico..	<p>Objetivo general: Desarrollar el trabajo final de graduación sobre temas de la gestión del talento humano considerando las líneas de investigación y contenidos del Programa.</p>

Resumen: DGA, noviembre 2019