



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL



Maestría en Gestión del Talento Humano

(mención en Dirección y Gestión de Competencias Laborales)

Modalidad en línea

Duración 1 año. Inicio en Febrero / Mayo / Octubre

Bienvenidos

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil es una institución de educación superior que nace con la finalidad de preparar a profesionales socialmente responsables y con solvencia de conocimientos técnicos, haciendo énfasis en sus valores autóctonos con miras a lograr el mejor desarrollo y superación del hombre ecuatoriano en un marco de convivencia democrática, justicia social, respeto y exaltación a los valores y derechos humanos, asegurando la inspiración cristiana.

Contenido

Información General

- 04 **Compromiso UCSG**
Misión y Valores
- 06 **EUDE Business School**
¿Quiénes Somos?
- 07 **Convenio**
Costo y Beneficios

Información Específica

- 08 **Datos Clave**
Maestría en Gestión del Talento Humano (Mención en Dirección y Gestión de Competencias Laborales)
- 10 **Objetivos**
Generales y Específicos
- 12 **Perfil y Requisitos**
de la Maestría
- 16 **Malla Curricular**
Maestría en Gestión del Talento Humano (Mención en Dirección y Gestión de Competencias Laborales)

Metodología de Estudio

- 26 **Campus en Línea**
Formación 360°



Compromiso UCSG

Misión

Generar, promover, difundir y preservar la ciencia, la tecnología, el arte y la cultura, formando personas competentes y profesionales socialmente responsables para el desarrollo sustentable del país, inspirados en la fe cristiana de la Iglesia Católica.

Visión

Ser una Universidad Católica, emprendedora y con liderazgo académico dentro y fuera de las fronteras patrias, que incida en la construcción de una sociedad nacional e internacional, eficiente, justa y sustentable.



La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y la Escuela Europea de Dirección y Empresa (EUDE) aúnan fuerzas para ofrecer un programa de posgrado en línea sustentado en el conocimiento, experiencia y recursos tecnológicos.



¿Quiénes somos?

EUDE Business School, una institución europea de formación de posgrado internacional, reconocida por los principales rankings y medios internacionales; con 25 años de trayectoria académica formando a más de 100 mil directivos, profesionales, emprendedores, y líderes con visión global dispuestos a cambiar el mundo.

Las áreas académicas; MBA, Marketing, Marketing Digital, Comercio Internacional, Logística, Recursos Humanos, Coaching, Finanzas, Medio Ambiente y sus distintas modalidades de enseñanza; Máster presencial en Madrid, Máster online, o la combinación de ambas, nos permite ofrecer alternativas adaptadas a las necesidades de los alumnos y sobre todo del mercado.

Convenio

Convenio Específico de Colaboración con la Escuela Europea de Dirección y Empresa (España): Luego de culminar los estudios de la Maestría en Gestión del Talento Humano (mención en Dirección y Gestión de Competencias Laborales), los graduados podrán homologar su titulación por la Maestría en Gestión del Talento Humano (Mención en Dirección y Gestión de Competencias Laborales) en modalidad online de la Escuela Europea de Dirección y Empresa (España), sin costo añadido.

Información de contacto

Si desea obtener más información o realizar el proceso de admisión ingrese sus datos personales a través de este link:

<https://ucsg.eude.ec>

Datos Clave de la Maestría

Maestría en Gestión del Talento Humano (Mención en Dirección y Gestión de Competencias Laborales)

3 FECHAS DE INICIO: Febrero / Mayo / Octubre.

ASIGNATURAS: 12. Duración entre 2 y 5 semanas por módulo.

CLASES SÍNCRONAS: sábados y domingos.

(2 fines de semana por módulo).

Vacaciones

2 semanas en Navidad.

4 semanas en período estival.

Clases síncronas

Días: sábados y domingos.

Duración: 3 horas cada clase.

4 Clases por asignatura.

**Puede haber cambios en función de la materia.*

01

Resolución

La resolución otorgada por el CES.
RPC-SO-37-No.653-2023

02

Convocatoria

3 anuales:
Febrero, Mayo y octubre

03

Cupos

Limitados.

04

Duración

12 meses.
1.440 horas.

05

Admisión

Hasta 15 días antes del inicio del programa.

06

Inversión

\$7.500,00 USD.

07

Matrícula

Incluida en la Inversión.

08

Financiación

Si. Verifique financiación y crédito educativo con su Asesor Académico.

09

Descuentos

Sí.
Consulte con su asesor académico.

10

Grado Otorgado

Magíster en Gestión del Talento Humano con mención en Dirección y Gestión de Competencias Laborales.

Objetivos de la Maestría

Generales

Preparar a los actuales y futuros profesionales para que sean capaces de dirigir eficiente y eficazmente un área de RRHH, además de liderar de forma competitiva equipos y personas mediante el fortalecimiento, ampliación o actualización de conocimientos y el desarrollo de aquellas competencias que les permitan desempeñar con éxito el desarrollo de sus actividades profesionales.

Específicos

- Desarrollar habilidades y competencias en los estudiantes para que sean capaces de analizar, diseñar e implementar políticas y estrategias de gestión del talento humano acordes a las necesidades y objetivos de las organizaciones.
- Capacitar a los estudiantes en la identificación y evaluación de las competencias laborales requeridas en los distintos puestos de trabajo, con el fin de asegurar la alineación entre los perfiles de los colaboradores y las exigencias del mercado laboral.
- Proporcionar a los estudiantes las herramientas y técnicas necesarias para llevar a cabo procesos de selección, reclutamiento y retención del talento humano, fomentando así el fortalecimiento del capital humano en las organizaciones.
- Formar profesionales con habilidades directivas que puedan liderar equipos de trabajo eficientes y colaborativos, promoviendo un clima laboral positivo y potenciando el desarrollo individual y colectivo de los colaboradores.
- Fomentar la investigación y la generación de conocimiento en el área de gestión del talento humano y competencias laborales, para contribuir al avance y actualización constante de las prácticas y enfoques en el campo laboral.

Perfil

Ingreso

Los estudiantes deben poseer título de tercer nivel de grado en el campo amplio de Administración de empresas y derecho. Sin embargo, podrán acceder postulantes de otras áreas del conocimiento que acrediten experiencia profesional o académica de al menos un año afín del programa.

Egreso

- ¿Qué resultados de aprendizaje y competencias profesionales son necesarias para el futuro desempeño profesional?
 - Capacidad para analizar y comprender el entorno laboral, identificando las tendencias y cambios relevantes que afectan a la gestión del talento humano y las competencias laborales.
 - Habilidad para diseñar estrategias de gestión del talento humano, tomando en cuenta las particularidades de cada organización y su alineación con los objetivos estratégicos.
 - Competencia para implementar políticas de desarrollo de competencias laborales que permitan mejorar el desempeño individual y colectivo de los colaboradores, asegurando la eficiencia y efectividad de los procesos organizacionales.

- Capacidad para realizar análisis de puestos y perfiles de competencias laborales, con el fin de identificar las habilidades y conocimientos requeridos para cada posición y así optimizar el proceso de selección y reclutamiento.

- Habilidad para liderar equipos de trabajo, promoviendo la colaboración, la comunicación efectiva y la motivación de los colaboradores, con el objetivo de alcanzar metas y objetivos organizacionales.

- ¿Qué resultado de aprendizaje relacionados con el manejo de métodos, metodologías, modelos, protocolos, procesos y procedimientos de carácter profesional e investigativo se garantizarán en la implementación del programa?

- Gestionar estratégicamente equipos de trabajo en sus diferentes áreas, así como potenciar y gestionar el talento del personal.

- Aplicar métodos de investigación adecuados a la gestión del talento humano, como encuestas, entrevistas, estudios de caso y análisis de datos, para obtener información relevante que sustente la toma de decisiones en el ámbito organizacional.

- Identificar y evaluar las competencias laborales requeridas en distintos puestos de trabajo y niveles jerárquicos dentro de una organización.

- Conocer y aplicar diversos modelos de gestión del talento humano que son reconocidos y aplicados a nivel nacional e internacional.

- Implementar protocolos y procedimientos efectivos para llevar a cabo procesos de selección y reclutamiento que aseguren la identificación de los candidatos más adecuados para cada posición.

- Lidar con problemas de la organización y desarrollar la capacidad de planificar organizar problemas de la gestión del talento Humano.

- ¿Cómo contribuirá el futuro profesional al mejoramiento de la calidad de vida, el medio ambiente, el desarrollo productivo y la preservación, difusión y enriquecimiento de las culturas y saberes?
 - El profesional contará con la capacidad de integrar conocimientos teóricos y prácticos necesarios para la gestión del talento humano de una organización.
 - El futuro profesional podrá gestionar el talento humano, para identificar y desarrollar las habilidades y competencias de los colaboradores, permitiendo un crecimiento personal y profesional.
 - El futuro profesional podrá fomentar la adopción de prácticas empresariales sostenibles y responsables con el medio ambiente.
 - El futuro profesional podrá promover el respeto y valoración de la diversidad cultural y el patrimonio de las comunidades en las que trabajan.

- El futuro profesional podrá aplicar sus habilidades de gestión y dirección para impulsar la innovación y el desarrollo de nuevos productos y servicios que mejoren la vida de las personas y contribuyan al progreso económico y social.

- ¿Cuáles son los valores y los principios, en el marco de un enfoque de derechos, igualdad e interculturalidad y pensamiento universal, crítico y creativo, que se promoverán en la formación profesional que ofrece el programa?
 - Promover la mentalidad abierta para considerar diferentes perspectivas y tipos de relaciones, promover el trabajo en un entorno y con personas diversas, y centrarse en el bien común, la solidaridad y la justicia social.
 - Impulsar la implementación de un plan estratégico de gestión del talento humano por parte de una empresa u organización que gestione un ambiente de trabajo inclusivo, intercultural y saludable.

Requisitos

Nacionales

- Solicitud de admisión dirigida a la Directora del Programa y debidamente suscrita por el postulante.
- Copia a color del título terminal de tercer nivel de grado y del registro en la Senescyt.
- Copia a color de cédula de identidad y certificado de votación actualizado.
- Certificación de notas obtenidas durante la carrera, debidamente legalizada ante las instancias que correspondan.
- Una carta de referencia profesional.
- Hoja de Vida.

Extranjeros

- Solicitud de admisión dirigida a la Directora del Programa y debidamente suscrita por el postulante.
- Copia a color del título terminal de tercer nivel, debidamente legalizada en la Secretaría de la Universidad que expidió el título así como en la Embajada de Ecuador en dicho país (apostillado). El título debe estar registrado en la Senescyt.
- Hoja de Vida.
- Copia a color del pasaporte.

Malla curricular

Asignaturas

Contenidos mínimos

Resultados de Aprendizaje

Dirección y Clima

Organizacional (120 h.)

PERIODO ACADÉMICO: 1

1. Procesos de dirección y gestión de la empresa.
2. Estructura y modelos organizacionales en el contexto empresarial actual.
3. Organización interna de la empresa.
4. Clima organizacional.

Esta área de conocimiento aproxima al alumno a la realidad del funcionamiento y composición de las organizaciones en el contexto empresarial actual, haciendo especial énfasis en el modo en que la empresa desarrolla sus recursos y capacidades dentro de su entorno empresarial, con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos que le proporcionen un mejor posicionamiento en el mercado, una mayor ventaja competitiva.

Estrategia Empresarial

para el Talento Humano (120 h.)

PERIODO ACADÉMICO: 1

1. Estrategia: objetivos, proceso estratégico y formulación.
2. Análisis estratégico, implementación y desarrollo del plan estratégico.
3. El cuadro de mando integral.

Esta área de conocimiento aborda los conceptos y aplicaciones del plan estratégico en situaciones empresariales reales. El alumno conocerá, seleccionará y aplicará las diferentes herramientas de análisis interno y externo en función de la situación, lo que facilitará la selección e implementación de un plan estratégico a partir del diseño interno consistente y coherente.

Dirección Financiera

del Talento Humano I (120 h.)

PERIODO ACADÉMICO: 1

1. Gestión contable.
2. Finanzas operativas.

Esta área de conocimiento facilita el análisis inicial de la comprensión de la estructura financiera y el grado de acoplamiento óptimo, las técnicas propias de la contabilidad, el tratamiento y análisis de la información contable y las técnicas de control del uso de los recursos en la actividad empresarial.

Asignaturas

Contenidos mínimos

Resultados de Aprendizaje

Dirección Financiera del Talento Humano II (120 h.)

PERIODO ACADÉMICO: 1

1. Análisis de información financiera.
2. Valoración de proyectos y empresas.

Esta área de conocimiento facilita el análisis específico de la comprensión de la estructura financiera y el grado de acoplamiento óptimo, las técnicas propias de la contabilidad, el tratamiento y análisis de la información contable y las técnicas de control del uso de los recursos en la actividad empresarial.

Dirección Estratégica del Capital Humano (120 h.)

PERIODO ACADÉMICO: 1

1. Escenario y organización de los recursos humanos en la empresa.
2. Gestión estratégica de los recursos humanos.

Con esta área de conocimiento, el alumno podrá adquirir una visión integrada y dinámica del rol estratégico de la Dirección de RRHH, y su grado de vinculación entre la estrategia empresarial, la gestión de las personas y la estructura organizacional.

Para conocer la eficacia y eficiencia de la implantación de las políticas de recursos humanos, acordes con los objetivos estratégicos de la Dirección de Personas en la organización, profundizaremos en el conocimiento de los diferentes sistemas de control, con la finalidad de identificar las prácticas adecuadas, los posibles fallos y proponer soluciones y sugerencias de mejora.

Atracción y Retención del Talento I (120 h.)

PERIODO ACADÉMICO: 2

1. Planificación de plantillas.
2. Descripción de puestos.
3. Reclutamiento.
4. Selección y socialización de personas.

Esta área de conocimiento profundiza en las diferentes herramientas y técnicas de planificación de plantillas de personal, organización y descripción de puestos de trabajo, con el objetivo de conocer la dinámica de elaboración de perfiles y métodos tradicionales y contemporáneos de selección de personal y gestión por competencias.

Atracción y Retención del Talento II (120 h.)

PERIODO ACADÉMICO: 2

1. Gestión de competencia.
2. Conciliación laboral.

Otro objetivo propuesto es dar a conocer como la implantación de medidas de conciliación laboral es uno de los principales retos a los que se enfrenta el mundo empresarial actual. Los resultados de numerosas investigaciones revelan que los trabajadores que logran un equilibrio entre su vida laboral y familiar suelen ser más productivos, mostrando mayores índices de satisfacción y compromiso con la empresa.

Asignaturas

Contenidos mínimos

Resultados de Aprendizaje

Desarrollo del Talento y el Potencial Humano (120 h.)

PERIODO ACADÉMICO: 2

1. Formación y evaluación de la formación.
2. Identificación del potencial.
3. Gestión del talento.
4. Planes de carrera y sucesión.
5. Evaluación del desempeño.
6. Comunicación interna y difusión de la gestión de personas.
7. Coaching como herramienta de desarrollo directivo.

Mediante la profundización en esta área de conocimiento, el alumno conocerá las nuevas exigencias a las que se enfrenta las empresas en términos de conocimientos, desarrollo de habilidades y capacidades, para hacer frente a las necesidades estratégicas de posicionamiento, diversificación, expansión o internacionalización.

Además, conoceremos como la identificación del potencial y la gestión del talento responden a un objetivo estratégico, y cómo la existencia de planes de carrera y sucesión facilita la retención, y la elaboración de sistemas de evaluación del desempeño eficaces que involucren a los directivos y mandos en desarrollo de sus equipos.

Ahondaremos en el estudio de dos herramientas de desarrollo profesional, el coaching y el mentoring. Así como la importancia de la comunicación interna dentro de las empresas y del desarrollo de un Plan de Comunicación Interna, como elemento imprescindible, al servicio de la gestión empresarial y organizativa, sin olvidar la importancia que su despliegue produce en el seno de una cultura organizativa propia.

Sistemas de Retribución y Evaluación de la Gestión (120 h.)

PERIODO ACADÉMICO: 2

1. Diseño y gestión de las políticas de retribución y compensación.
2. Sistemas de control y gestión de la dirección de personas.
3. Auditoría de recursos humanos.

El principal objetivo de este módulo es dar a conocer los sistemas de remuneración del trabajo, de acuerdo a las necesidades y posibilidades del entorno económico, con el fin de entender los aspectos de atracción, motivación y retención del talento desde los componentes de la retribución salarial.

También para conocer la eficacia y eficiencia de la implantación de las políticas de recursos humanos, acordes con los objetivos estratégicos de la Dirección de Personas en la organización, profundizaremos en el conocimiento de los diferentes sistemas de control, con la finalidad de identificar las prácticas adecuadas, los posibles fallos y proponer soluciones y sugerencias de mejora.

Más allá de la Gestión de Personas I (120 h.)

PERIODO ACADÉMICO: 2

1. Coaching ejecutivo y mentoring para el desarrollo de competencias y liderazgo en las organizaciones.
2. El papel directivo como coach.
3. El líder transformacional.
4. Inteligencia organizacional y gestión del cambio.

La dinámica de los escenarios económicos exige un liderazgo capaz de integrar nuevos paradigmas empresariales vinculados con el desarrollo tecnológico, los cambios demográficos y culturales que afectan cualitativa y cuantitativamente a la configuración de los mercados de trabajo, provocando cambios organizativos que exigen un estilo de dirección flexible, capaz de involucrar, impulsar y desarrollar el talento.

Existen diferentes estilos de liderazgo que conducen a una empresa hacia el éxito, sin embargo no todos tienen la capacidad de involucrar, inspirar y estimular la creatividad de sus equipos, gestionando la diversidad como de una fuente de oportunidad.

Asignaturas

Contenidos mínimos

Resultados de Aprendizaje

Más allá de la Gestión de Personas II (120 h.)

PERIODO ACADÉMICO: 2

1. Liderar y gestionar equipos de trabajo de alto desempeño.
2. Liderar y gestionar con éxito el cambio cultural organizativo.

Los cambios son cada vez más frecuentes en contextos económicos de carácter nacional e internacional, lo que conlleva la puesta en práctica de un estilo en la toma de decisiones caracterizado por la flexibilidad y la capacidad de poder gestionar e integrar los cambios que a nivel organizacional se produzcan.

Mediante esta área de conocimiento conoceremos cómo implementar y gestionar el cambio para lograr un crecimiento óptimo y una máxima eficacia desde el punto de vista estratégico y organizativo.

Desarrollo de Habilidades Directivas (120 h.)

PERIODO ACADÉMICO: 2

1. Dirección y comunicación empresarial.
2. Técnicas para la toma de decisiones.
3. Negociación y liderazgo.

Esta área de conocimiento pretende dar a conocer las competencias clave que añaden valor al rol del directivo en materia de dirección y gestión de personas. Así mismo, el participante podrá profundizar en el estudio y desarrollo de las habilidades profesionales que permiten una mayor adaptación a las exigencias del mercado laboral y a los diferentes y actuales modelos productivos y organizativos.

Inversión

Maestría en Gestión del Talento Humano (mención en Dirección y Gestión de Competencias Laborales) en línea tiene un costo de \$7.500 USD.

- Matrícula: \$500 (dolares).
- Colegiatura a Financiar con: \$7.000 USD.
- Consultar descuentos.
- Crédito educativo.
- Crédito directo.

Información de contacto

Registro: <https://ucsg.eude.ec>



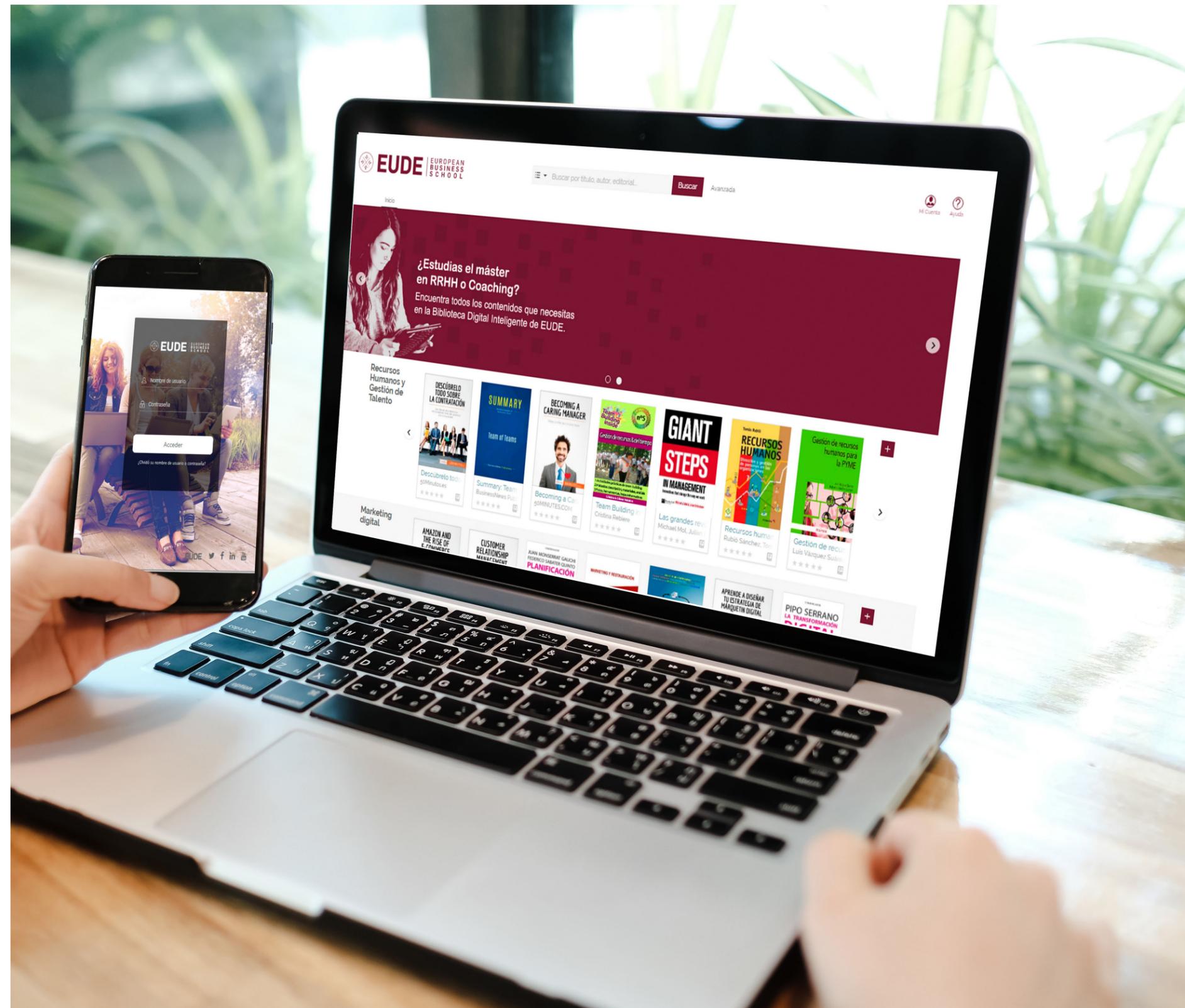
Campus en Línea

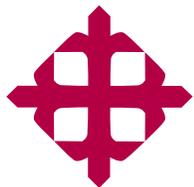
La Maestría en Gestión del Talento Humano (mención en Dirección y Gestión de Competencias Laborales) modalidad en línea es producto de un convenio firmado entre la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y la Escuela Europea de Dirección y Empresa (EUDE), institución líder en formación en línea desde hace 25 años.

EUDE Business School ha mantenido desde sus inicios una apuesta hacia una metodología online de calidad. Por esta razón, y gracias al innovador método académico de su campus en línea, el cual ha sido reconocido como uno de los mejores y más importantes en el ámbito europeo, la escuela permanece a la cabeza en la formación online del mundo.

La plataforma favorece la formación de profesionales a nivel global, sin que existan las barreras espacio-temporales habituales de la metodología online. De esta manera, el alumno se beneficia de un método totalmente flexible. No estará solo durante su formación.

Asista a nuestras **sesiones presenciales virtuales** en directo con los docentes más expertos e internacionales de gran trayectoria profesional. Nuestras **clases sincrónicas** le permitirán acceder a foros de debate, casos y exámenes. Al final de la maestría se realizará un examen final. Desarrolle sus habilidades comunicativas. Permita que nuestro equipo de orientadores, tutores y docentes le asesoren. Además de poder acceder a una **Biblioteca Virtual con más de 10.000 títulos** de consulta desde artículos científicos, revistas, novelas, estudios. Todas las fuentes bibliográficas indispensables para cada especialidad, sin restricciones y de forma rápida.





UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Contacto para ampliar información:

Registro: <https://ucsg.eude.ec>