



octubre inicio de clases

# posgrados UDA, posgrados en serio

## **MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

CONESUP RCP.S24. Nº. 318.07

La Gestión de Recursos Humanos y el Desarrollo Organizacional constituyen dentro de las organizaciones piezas claves para su funcionamiento; el entorno en constante evolución necesita de profesionales altamente calificados en este campo que sean capaces

de gestionar el potencial humano, orientarlo al logro de las estrategias organizacionales, así como ser gestores de procesos de cambio y desarrollo, con miras al crecimiento continuo y la productividad tan necesarias actualmente.

Estos requerimientos generan la necesidad de ofrecer formación, a nivel de postgrado, especializada en la gestión del Recurso Humano y el Desarrollo Organizacional, conectando estos conocimientos con la estrategia organizacional

### **Objetivo:**

Desarrollar habilidades estratégicas en el grupo de maestrantes, enfocando el programa desde la Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional con la finalidad de que estos sistemas tengan la capacidad de movilizar la organización para el logro de su competitividad

### **Destinatarios:**

Esta formación está dirigida a los Psicólogos Laborales y Organizacionales y profesionales de la administración de empresas que al momento están vinculados con la dirección y gestión de Recursos Humanos, Desarrollo Organizacional y Talento Humano.

### **Título que otorga:**

Magíster en Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional

### **Duración:**

Dos años (Octubre de 2011 – Octubre de 2013)

### **Horario:**

Viernes y sábados todo el día cada quince días. Horarios especiales en clases con profesores extranjeros.

### **Contenidos:**

**Estrategia y Organización**

Estrategias empresariales, entorno competitivo, análisis cadena valor, disciplina de los líderes de mercado, core competences, pensamiento estratégico (visión, misión, valores).

Estructura y estrategia, modelo y teorías organizacionales. Estrategias de Recursos humanos, concepto de estrategia, estrategias de la empresa, ajuste estratégico, estrategias corporativas, estrategias de negocio.

### **La Función de Recursos Humanos y la Estrategia de la Empresa**

La gestión estratégica de RRHH, diferentes estados de evolución y madurez de la gestión de Recursos Humanos. Estrategias de Recursos Humanos para los principales tipos de estrategias corporativas. Estrategias de Recursos Humanos y los principales tipos de estrategias de negocio de Porter. Estrategias de Recursos Humanos y los principales tipos de estrategia de negocio de Miles y Snow.

### **Herramientas estadísticas para la gestión de Recursos Humanos y el Desarrollo Organizacional**

Estadística inferencial: formulación de hipótesis, proceso de comprobación de hipótesis, prueba chi cuadrado, prueba de diferencia de medias, prueba t. Correlación simple, Correlación múltiple, Regresión, Aplicaciones de la estadística en la investigación en subsistemas de Recursos Humanos y procesos de Desarrollo Organizacional.

### **Gestión de Recursos Humanos por competencias I**

Relación de la estrategia con la gestión por competencias, Análisis y descripción de puestos, el nuevo manual de funciones, Métodos para elaborar perfiles por competencias, desarrollo del proceso de reclutamiento y selección por competencias, diferencias con la selección tradicional. Entrevista de eventos conductuales, entrevista de incidentes críticos: planificación y evaluación. Elaboración de informes y reportes, ética en el proceso de selección. Correlaciones entre predictores de selección y medidas del rendimiento.

### **Evaluación Psicológica**

Nuevas tendencias en tests para evaluación de personalidad. Nuevas tendencias en test para evaluación de destrezas y aptitudes. Evaluación de competencias con tests psicológicos. Análisis estadístico de resultados de evaluación psicológica y correlaciones con el rendimiento. Objetivos de los Assessment Center. Competencias que evalúan. Proceso de elaboración y evaluación de un AC. Ejercicios, formación de los observadores.

### **Gestión de Recursos Humanos por competencias II**

Implicaciones organizacionales y objetivos de la evaluación por competencias. Evaluación de 360°, condiciones, metodología. El proceso de la evaluación.

Objetivos y políticas de los sistemas de evaluación, evaluación del entorno, correlaciones del rendimiento con otros indicadores. Planes de formación y desarrollo profesional,

planes de carrera, formación para el negocio. Formación in-company y formación externa. Mecanismos de selección de proveedores de capacitación.

Detección de necesidades. Diseño, implementación y evaluación del plan, diseño y ejecución de planes de carrera.

### **Política salarial**

Concepto de Compensación Total. Objetivos y elementos de las políticas de compensaciones. Políticas de remuneración, planes salariales y estructuras salariales. Elementos determinantes de la remuneración. Propósito, definición y análisis de bandas salariales. Valoración de cargos con el sistema de puntos. Consideraciones previas al diseño del sistema de remuneración variable. Fijación de las cotas —umbral, estándar, techo—, curva del incentivo, escalonamiento y progresión. Establecimiento de los criterios de reparto en el supuesto de incentivos colectivos. Herramientas informáticas necesarias para gestionar el modelo.

### **Tecnología del desempeño humano**

Principios básicos de la Tecnología del desempeño humano (enfoque sistémico, orientación a resultados, enfoque interdisciplinario, uso reciente y efectivo de recursos). Pasos de la metodología. SixBoxes. Seguridad basada en conducta.

### **Organización en aprendizaje permanente**

Pensamiento sistémico, las cinco disciplinas. Comunidades de Aprendizaje. Credo del desarrollo de las organizaciones y los sistemas humanos. Namasté: principios guías. Paradigmas emergentes. Megatendencias en liderazgo. La quinta disciplina: la rueda del aprendizaje. Aprendizaje y cambios, el perfill de una organización de aprendizaje, la organización próspera, el liderazgo ganador. La organización de aprendizaje: imperativos de acción. Indagación apreciativa. Las ocho perspectivas del modelo council.

### **Metodología de la Investigación Organizacional**

El proceso de investigación general. Metodología de la Investigación organizacional. Herramientas cualitativas de investigación en organizaciones. Herramientas cuantitativas de investigación en organizaciones.

### **Diseño de tesis de grado**

Elementos del diseño de tesis. Tipos de estudios que se pueden plantear y metodologías asociadas. Orientaciones para la presentación de trabajos de investigación a nivel de Maestría. Tutorías para la elaboración del diseño de tesis.

### **Desarrollo Organizacional**

Historia: escuela de relaciones humanas, estudios de rasgos, grupos T. Evolución del concepto. Valores subyacentes. Aporte estratégico del DO al negocio. Modelos teóricos:

aportes sistémicos, orgánicos, políticos, psicológicos; teoría del cambio, teoría del caos. Metodologías usuales: trabajo en equipo, clima, cultura, formación y desarrollo de personas.

### **Cambio Organizacional: conducción de procesos de cambio**

Modelos de cambio organizacional. Supuestos teóricos y éticos del cambio y el aprendizaje. Bases metodológicas para el cambio, etapas, las barreras, los facilitadores, las manifestaciones y las herramientas necesarias para proponer y desarrollar el cambio y el aprendizaje organizacional. Modelos de Diagnóstico organizacional. Intervenciones de cambio: clasificación y metodologías. Pensamiento sistémico y cambio. Enfoque sociotécnico. Análisis de estructuras organizacionales. Intervenciones orientadas a individuos y grupos.

### **Clima organizacional**

Definiciones y conceptos básicos. Niveles y dimensiones del clima organizacional. Aspectos y fases de la medición de clima organizacional. Técnicas habituales para estudios de clima. Intervenciones en clima organizacional.

### **Cultura Organizacional**

Definición de Cultura Organizacional. Proceso de construcción social de las Culturas Organizacionales, aspectos genéricos y específicos. La Cultura como determinante de comportamientos colectivos. Cultura local y Cultura Organizacional. Cultura Organizacional y Sentido de Pertenencia. Acción de la Cultura Organizacional en el Alineamiento Estratégico de la organización. Estrategia y Táctica. Agregando valor a las instituciones a las que pertenecemos a través de la gestión del cambio en la Cultura Organizacional.

### **Nuevas metodologías de formación y desarrollo individual I (Coaching mentoring, counseling)**

El coaching como elemento para alinear personas con los objetivos estratégicos de la organización. La sesión de coaching. El proceso de coaching. Estructurando planes de acción y desarrollo a partir del proceso de coaching. Mentoring y counseling. Proceso para desarrollar procesos de coaching, mentoring y counseling.

### **Nuevas metodologías de formación y desarrollo individual II (active learning, accelerated learning, elearning)**

Aprendizaje de adultos. Capacitación para el desarrollo personal y profesional. Accelerated learning: principios del aprendizaje rápido, creación de mundos virtuales para el aprendizaje. Action learning. Formación outdoor. E-learning

### **Proceso de Consultoría en DO y Marketing interno**

La comunicación dentro de las organizaciones. Mecanismos de gestión de la comunicación organizacional. Canales y niveles de comunicación. Gestión de redes sociales, gestión de comunidades de práctica, gestión del rumor. Campañas de mercadeo para la "venta" de proyectos. Estrategias para la venta de ideas. Metodología para el diseño de espacios de comunicación. Uso y manejo de canales tradicionales formales y no formales. Nuevas tendencias en la gestión de la comunicación interna. La consultoría en general. Principios básicos de consultoría. Evolución de los modelos de consultoría

El rol del consultor. Manejo de relaciones con el cliente. Manejo de las dinámicas del poder organizacional.

### **Administración por procesos**

Concepto de sistemas de gestión. Gestión de la mejora continua de un proceso. Mejora continua de procesos. Conceptos y principios de la calidad, evolución del concepto de la calidad. Ventajas de los modernos sistemas de gestión de la calidad.

Gestión por procesos para ISO 9000:2000. Análisis de los requisitos de la norma ISO 9001:2000. Gestión de la Satisfacción del cliente. Indicadores de gestión. Balanced Scorecard

### **Gestión del Conocimiento**

Evolución a la Sociedad del Conocimiento. Concepto de Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual. Datos, Información y Conocimiento. Tipos o categorías de Conocimiento: tácito/explicito, interno/externo, personal/colectivo. El Ciclo del Conocimiento. Algunos autores clave: Michael Polanyi, Peter F. Drucker, Peter Senge, Nonaka y Takeuchi, Karl Sveiby, y Thomas Davenport. Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento. AutoConocimiento. Creación y desarrollo del Equipo Interno de Gestión del Conocimiento. Métodos y procesos para crear, almacenar, estructurar y distribuir Conocimiento. Barreras a la Gestión del Conocimiento. Autodiagnóstico de la Gestión del Conocimiento en una Organización.

### **Requisitos de Inscripción:**

Llenar la Ficha de Inscripción y entregar en el Departamento de Posgrados con:

- Dos copias del Título de tercer nivel (certificadas o notarizadas)
- Dos copias de la cédula de identidad
- Hoja de vida actualizada
- 1 foto tamaño carnet

### **Proceso de Admisión:**

El Consejo del Posgrado calificará las carpetas personales presentadas y realizará una entrevista a los candidatos.

### **Inversión:**

La Maestría en Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional tiene un valor de 4.500USD. Deberá cancelar el 50% al momento de la matrícula y el 50%

restante en cuotas durante el primer año de estudios. Consulte la sección financiamiento para ver otras opciones.

**Mayor información e inscripciones:**

Universidad del Azuay

Av. 24 de mayo 7-77 y Hernán Malo

Teléfono (07) 2881333 Ext. 701

E-mail: [posgrados@uazuay.edu.ec](mailto:posgrados@uazuay.edu.ec)