

# MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Leading online training

**We are your new educational  
gateway into the future.**



**Let's get started!**



**SCS**

CORPORATE  
UNIVERSITY

POWERED BY MCA SCHOOL USA



MCA SCHOOL  
*of Business and Postgraduate*



## MCA Business & Postgraduate School and SCS Corporate University.

### E-LEARNING EDUCATION ENVIRONMENT

Our two institutions share a common goal, we are committed to the success of our graduates. Thus, our academic alliance to offer higher studies leading to better learning and especialization for young entrepreneurs and business men and women. The outcome is the opportunity to attain high professional performances and lead their organizations to success.

**Titulación:** Master's Degree on Human Talent Direction and Management.

**Segunda titulación:** Higer Diploma on Business Administration

**Duración:** 14 meses

**Modalidad:** En línea

**Créditos:** 36 Créditos acorde al sistema americano | Equivalentes a 60 ECTS.

**Idioma en que se imparte:** Español

## Presentación

En la actualidad enfrentamos grandes transformaciones en distintos aspectos de la vida, y especialmente en el ámbito del trabajo; eso obliga a las organizaciones a contar con personas formadas y preparadas para afrontar estos desafíos. De la misma forma, día a día surgen situaciones inesperadas y los líderes y gerentes enfrentan desafíos mucho más complejos que les obligan a tomar decisiones en medio de altos niveles de incertidumbre. Por supuesto, los cambios en el mundo necesariamente conllevan cambios en las organizaciones, sin importar su tipo, tamaño, alcance y ubicación geográfica, impactando de forma directa o indirecta a las personas, y estar al día en todo lo relacionado con la gestión de las mismas es vital para que toda organización pueda subsistir y crecer en un mercado como el actual, globalizado y retador.

En ese sentido, la gestión del talento humano ya no es como tradicionalmente era; ahora dicha gestión se fundamenta en una perspectiva estratégica; es decir, comprende conceptos, lineamientos y metodologías que impulsen el crecimiento y la consolidación de las organizaciones. Por eso, resulta fundamental repensar la visión sobre el talento humano, no solo en función de normativas y reglamentos, sino también en su captación, compromiso y desarrollo.

Esta afirmación se enfoca en reconocer que es el talento humano el factor más importante de cualquier organización, y que las personas y los equipos de trabajo son la base de la cadena productiva, y que de su desempeño depende el cumplimiento de las metas en las compañías, pues son las personas quienes dinamizan todos los procesos internos en las empresas.

Por otra parte, el acelerado cambio tecnológico vivido en las últimas cuatro décadas ha impulsado a las personas a interactuar de manera mucho más activa por Internet y las redes sociales, surgiendo interesantes avances en el desarrollo de la tecnología, como por ejemplo la Inteligencia Artificial, que por supuesto trascienden hasta las estructuras de trabajo de las organizaciones; es decir, el nuevo mundo digital ya está al alcance de todos, como consecuencia de la globalización. Esta situación acarrea la necesaria transformación de las maneras de producir y administrar una organización, promoviendo el rediseño de los puestos de trabajo, buscando la mejor forma de integrar tecnología y personas, a fin de hacer eficiente la coexistencia de humanos y máquinas en el trabajo.

Todo lo señalado muestra que las organizaciones están obligadas a desarrollar en sus equipos de dirección las competencias necesarias para entender, evaluar, intervenir, controlar e impactar positivamente en la salud física, mental y emocional de colaboradores a partir de

metodologías probadas de evaluación e intervención. Para ello se debe contar con gerentes con una nueva concepción, un nuevo enfoque que amplíe y supere las actuales formas de proceder respecto a este importante factor. Es decir, el área de Talento Humano debe formar parte de la alta dirección, ya que gestionar este talento es vital para el cumplimiento de los objetivos institucionales, considerando las distintas características que tienen las generaciones actuales, generando un liderazgo claro y una buena gestión del capital humano para lograr un buen desempeño laboral, desarrollando los distintos subsistemas del área y potenciando el desarrollo de carrera y todos los planes de optimización de este importante área de las organizaciones.

## Justificación

La compleja dinámica actual que envuelve al mundo genera toda una matriz de circunstancias que afectan a las organizaciones y tienen, además, un efecto sobre las personas. Como un sistema abierto, las empresas son impactadas por los cambios, y estos terminan teniendo un efecto en cada componente del mismo sistema. Así que las organizaciones necesitan líderes, gerentes y trabajadores que confronten los cambios, se adapten, los procesen y obtengan de los mismos el mayor aprendizaje, no solo para ellos sino para las personas con quienes trabajan.

En ese sentido y ante este importante requerimiento, nuestra maestría está orientada a buscar un equilibrio entre elementos técnicos, humanos, sociales y el desarrollo de pensamiento crítico, que promuevan una sustentabilidad de la empresa en el ambiente competitivo y crítico actual, promoviendo comportamientos que sostengan a la empresa competitiva, sin dejar de acometer los derechos de su personal, fomentando la responsabilidad social y el respeto a la diversidad e interculturalidad.

Dicho de otra forma, la integración de los talentos y la gestión general de la organización deben propiciar soluciones en las distintas áreas, y lograr un balance entre las necesidades e intereses de las empresas en relación a su situación productiva con la sociedad, dando especial prioridad a las necesidades e intereses de sus empleados y trabajadores, promoviendo su crecimiento y desarrollo profesional.

De acuerdo a lo expresado, nuestra maestría promueve la formación de profesionales con una visión holística de la organización, capacitados para utilizar modernas herramientas de información, capaces de crear espacios institucionales de comunicación y de modelos innovadores para el desarrollo de las personas, basados en los valores, la ética y la

responsabilidad social corporativa en todos los colaboradores de una organización, y además, capaces de enfrentar los retos que la mayoría de las organizaciones confrontan en la actualidad.

Al final, el objetivo de nuestra maestría es formar profesionales éticos y responsables, con competencias que les faculten la realización de una gestión efectiva, informada, eficiente y justa de las capacidades de las personas dentro de las organizaciones en las que laboran. De allí que la secuencia de las asignaturas esté pensada en construir y reforzar paulatinamente competencias del director de talento humano para generar procesos innovadores en las organizaciones, por medio del equilibrio entre el desarrollo profesional y personal de los colaboradores y los objetivos organizacionales.

Finalmente, no podemos obviar otro gran desafío para el área, que se relaciona con la integración de nuevas generaciones tecnológicas de personas al mundo empresarial, debido a las distintas características que tienen las generaciones que conforman la organización (Baby Boomer, X, Millennials, Centenials, etc.) surgen diferencias y conflictos en la sinergia de los equipos. Por ello, es imprescindible un liderazgo claro y una gestión del capital humano efectiva, que facilite el manejo de la diversidad, y la integración de los niveles socio educativos, y los géneros, sin perder de vista la eficiencia desde el punto de vista económico y financiero.

### **Estructura del máster**

El programa cuenta con un módulo introductorio que permitirá al estudiante tener acceso a información de carácter general, que servirá como guía y punto de encuentro, espacio donde tutores y equipo de coordinación confluyen para, además de la bienvenida, preparar al estudiante para la nueva etapa en sus estudios.

El máster está estructurado en 10 asignaturas obligatorias que aportan de forma directa, mediante los resultados de aprendizajes, al perfil de egreso, convirtiendo al graduado del programa en un profesional altamente competitivo.

Además de las asignaturas obligatorias, el estudiante tiene la posibilidad de cursar de forma transversal un programa de Metodología de la Investigación, con el fin de desarrollar competencias investigativas profesionales que lo conviertan no solo en un alto ejecutivo con habilidades directivas y de administración, sino en un profesional apto para crear oportunidades e identificar problemas y sus posibles soluciones en el mercado o su campo de

acción. En caso que el estudiante decida cursar este programa transversal, recibirá un certificado adicional de superación de los contenidos.

En la etapa de cierre se encuentra el módulo de titulación, espacio en el cual se definen los lineamientos de todo lo relacionado con el proceso de titulación, tutorías para este y otros procesos asociados.

Los estudios transcurren en un año académico donde, a partir del segundo semestre, el estudiante recibe las orientaciones y lineamientos para comenzar el desarrollo de su tesis de graduación, y desde ese momento se les asignará un tutor que se encargará de guiar en todo momento el desarrollo de su Trabajo Final de Titulación.

### Componentes del sistema de enseñanza que se utilizará en el máster

A lo largo de los estudios el estudiante tendrá acceso a un gran número de recursos de enseñanza para garantizar un aprendizaje significativo. Dentro de los principales encontrará:

**Master class:** Son clases previamente planificadas, diseñadas y grabadas que contemplan lo más relevante de cada tema. Estas son producidas con componentes visuales y académicos al más alto nivel.

**Conferencias magistrales:** Conferencias de alto rigor científico, con demostraciones prácticas y gran experiencia tecnológica, dictadas por especialistas de amplia trayectoria académica. Estas pueden ser en directo o previamente grabadas.

**Trabajo autónomo:** Está basado en el estudio de literatura especializada, visualización de material audiovisual, investigación y otras actividades que impliquen la interacción con entornos colaborativos. Esta modalidad no implica la presencia de un tutor o docente, pues, como su nombre lo indica, es autónomo. La característica distintiva en todos los casos es el hecho de que está orientado y dirigido por el docente. Estas actividades las realizarán los estudiantes de forma independiente o grupal.

**Estudio de casos prácticos:** Ejercicios donde el participante estudia casos prácticos que implican la resolución de problemas de alta complejidad, que ocurren en situaciones empresariales reales. Además, estimulan el desarrollo y puesta en práctica de habilidades como observación, diagnóstico, toma de decisiones, implementación, evaluación y sistematización.

**Clases en vivo:** Espacio donde el docente, de forma sincrónica, imparte los contenidos de la malla curricular que implican una interacción directa docente-estudiante.

**Foros académicos:** Espacio donde el docente propicia el debate constante para profundizar de forma analítica y reflexiva en los contenidos de cada módulo. Se trata de establecer debates sobre temas específicos, indicados en su mayoría por los docentes y, en otros casos, por los mismos alumnos. Con ello se pretende que profundicen en temas de suma importancia.

**Foros para la aclaración de dudas:** Es el espacio donde los estudiantes exponen en cada módulo de un programa o curso, sus dudas sobre los contenidos, y donde el docente le da respuestas. De este espacio se toman las preguntas más relevantes y se conforman con estos los videos donde amplíen de forma explícita las respuestas.

**Apoyo constante:** En todo momento el estudiante contará con un tutor académico que le asistirá a lo largo de su proceso de formación. Esto le garantizará una experiencia educativa de máxima calidad.

**Material complementario:** Cada clase, además del video, está conformada por un material ampliado del contenido tratado en dicho video. Está en formato PDF y es de vital importancia su estudio para complementar los conocimientos.

**Orientaciones prácticas:** Material que recrea escenarios de la vida real o sugerencias de cómo implementar los contenidos, entre otros aspectos importantes.

**Retroalimentación de los aprendizajes:** Video innovador que recoge las inquietudes de los estudiantes, el cual tiene un índice que referencia las preguntas y el minuto exacto en el que se encuentran las respuestas. Esto genera una optimización del tiempo de los estudiantes y, de una forma muy práctica e innovadora, puede dar solución a sus inquietudes.

**Todos los recursos anteriormente presentados actúan en conjunto para lograr:**

- Que cada estudiante acceda progresivamente y secuencialmente a la etapa superior de su desarrollo intelectual, de acuerdo con las necesidades y condiciones particulares, apoyándose en la experiencia.
- Basar la enseñanza en la interacción y la comunicación de los alumnos y en el debate y la crítica argumentativa del grupo para lograr resultados cognitivos y éticos.

- Que el estudiante opte por la preocupación hacia el contenido de la enseñanza-aprendizaje, y privilegie los conceptos y estructuras básicas de la ciencia, por ser un material de alta complejidad capaz de desatar la capacidad intelectual.

### Perfil de ingreso de los postulantes

Los futuros estudiantes del máster deberán cumplir con las expectativas que tenemos para los futuros profesionales especializados en nuestra escuela.

- Interés por la educación en general.
- Facilidad de expresión.
- Facilidad para las relaciones sociales.
- Intuición y capacidad de observación.
- Sentido de la responsabilidad e interés en el trabajo educativo.
- Capacidad para analizar y comprender el comportamiento ajeno.
- Capacidad de abstracción y de comprensión.
- Constancia, disciplina y responsabilidad en los estudios.
- Capacidad de trabajo y estudio en equipo.
- Buena predisposición para la creatividad.
- Capacidad de comunicación y relación.

### Objetivo general

Fortalecer en los participantes los conocimientos, habilidades y destrezas sobre la gestión integral del talento humano con un enfoque sistémico, integral, participativo, socializando conceptos actualizados y herramientas prácticas en todos los subsistemas a fin de desarrollar líderes que se conviertan en socios estratégicos de la alta dirección organizacional, y garanticen el logro de las metas y objetivos propuestos por la organización, sin descuidar el bienestar físico, mental y emocional de todos los trabajadores, fomentando un clima y una cultura flexible y adaptable al cambio.

### Objetivos específicos

- Superar la operatividad diaria en las prácticas de talento humano y enfocarse en la visión de largo plazo de la organización; es decir, promover la construcción de una

ventaja competitiva sostenida basada en el desarrollo de los equipos de trabajo, generando valor agregado a partir del trabajo con las personas.

- Definir objetivos y desarrollar políticas, estrategias y planes relacionados con los procesos básicos de los subsistemas de talento humano, así como las competencias, capacidades, habilidades y aptitudes requeridas para cada puesto de trabajo en la plantilla de empleados.
- Desarrollar las habilidades y prácticas necesarias para influir y hacer una contribución de valor a la organización desde el rol como profesionales y ejecutivos de Recursos Humanos, alineada a la estrategia general de la empresa.
- Agregar valor a la organización mediante la alineación de las estrategias, procesos y prácticas de gestión humana con las necesidades de la empresa, cuyos resultados estén acordes con los intereses y motivaciones de los diferentes *stakeholders* de la organización: accionistas, directivos, trabajadores, sociedad.
- Generar ventajas competitivas desde la gestión de talento humano que contemplen las nuevas demandas tanto tecnológicas como generacionales para dar respuesta y adaptarse a los distintos tipos de organizaciones.
- Manejar los principales criterios para integrar personal a las organizaciones y fortalecer sus habilidades según las necesidades y objetivos planteados en la planificación estratégica.
- Identificar y aprovechar los avances en los subsistemas de talento humano en la era digital, así como las diferencias con respecto a los modelos anteriores
- Promover una cultura de planificación en los distintos subsistemas del área que potencien el adiestramiento, la selección y el desarrollo de carrera de los trabajadores
- Modificar el paradigma de que el área de talento humano es un centro de costos, sustituyéndolo por el nuevo paradigma de un centro de inversión.
- Reforzar las habilidades de comunicación y retroalimentación para mejorar las relaciones interpersonales, que reduzca y solucione los conflictos en pro del incremento de la productividad de los trabajadores.
- Desarrollar las habilidades de liderazgo para gestionar el talento humano en las organizaciones, buscando la máxima eficacia y calidad profesional.
- Comprender los diferentes riesgos y su afectación al ambiente laboral de los colaboradores y equipos de trabajo, de modo de establecer prácticas y estrategias que contribuyan al bienestar físico, mental y emocional de la plantilla laboral.
- Analizar el entorno actual y los cambios que exige, para que las empresas mantengan su competitividad a través de las personas.

## A quién se dirige

- Especialistas en la gestión de personal que busquen desarrollar nuevas habilidades en este campo, a través del manejo de criterios modernos y efectivos en lo concerniente al capital humano.
- Profesionales de gestión humana que deseen adquirir nuevas herramientas para apoyar el crecimiento y bienestar del capital humano, que además quieran actualizar sus conocimientos en administración de talento humano y ampliar sus habilidades para conducir y liderar equipos de trabajo, mediante el conocimiento de metodologías que permitan contribuir al bienestar de los colaboradores.
- Ejecutivos y directivos que quieran ampliar sus habilidades de liderazgo, con conocimientos y herramientas relacionadas con el mejoramiento del bienestar de sus colaboradores.
- Empresarios que deseen hacer crecer a su organización a partir de la gestión eficiente de su talento humano.
- Líderes que quieran adquirir conocimientos actualizados en materia de gestión del capital humano, para así potenciar sus habilidades de desarrollo de los equipos dentro de las organizaciones.
- Administradores que deseen obtener una perspectiva integral de las nuevas tendencias en administración del talento humano.
- Empresarios, gerentes y jefes que quieran participar de proyectos de intervención de riesgos psicosociales para mejorar la satisfacción y productividad de sus equipos de trabajo.
- Docentes y capacitadores que busquen el desarrollo de las nuevas tendencias en gestión de personal.
- Egresados universitarios que quieran mejorar sus competencias y brindar propuestas de mejora, para que puedan desarrollar una visión estratégica para reconocer herramientas que les permitan manejar al personal de una forma proactiva.
- Personas que deseen evaluar y transformar su empresa en torno a la gestión en la era 4.0.
- Estudiantes que deseen complementar sus conocimientos en el manejo de capital humano bajo un enfoque digital.
- Todos los interesados en conocer las últimas tendencias en manejo de personal y cómo desarrollarlos con métodos efectivos.

## Programa académico

### Asignatura 1: DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

#### Módulo 1. Fundamentos de dirección, cultura y clima organizacional

- Tema 1. Introducción a la dirección de empresas
- Tema 2. Síntesis del desarrollo histórico de la empresa
- Tema 3. Conceptos clave de dirección y organización
- Tema 4. Principales escuelas del pensamiento administrativo
- Tema 5. La dirección de personas: principales recomendaciones
- Tema 6. Características del liderazgo estratégico
- Tema 7. Comportamiento organizacional
- Tema 8. Objetivos y características del comportamiento organizacional
- Tema 9. Clima organizacional
- Tema 10. Cultura organizacional
- Tema 11. Tipos e Importancia de la cultura organizacional
- Tema 12. Implementación de la cultura organizacional

#### Módulo 2: Toma de decisiones y gestión del cambio organizacional

- Tema 1. Visión sistémica para decisiones estratégicas
- Tema 2. Las 3 etapas: análisis, decisión, implementación
- Tema 3. Decisiones en el marketing organizacional
- Tema 4. Fundamentos económicos de la toma de decisiones
- Tema 5. Estilos para la toma de decisiones
- Tema 6. Modelos de tomas de decisiones (los más útiles)
- Tema 7. Origen del cambio
- Tema 8. Análisis interno de la organización frente al cambio
- Tema 9. Proceso de gestión del cambio
- Tema 10. Pasos para lograr un cambio exitoso
- Tema 11. Resistencia al cambio
- Tema 12. Generación de vínculos para el futuro

### Asignatura 2: HABILIDADES DIRECTIVAS Y GERENCIALES

#### Módulo 1. Habilidades de comunicación y gestión de conflictos

- Tema 1. Elementos y estructura de la comunicación
- Tema 2. La comunicación en la organización
- Tema 3. El lenguaje del cuerpo (Kinesia) en las organizaciones
- Tema 4. Obstáculos, barreras y distorsiones de la comunicación
- Tema 5. Estilos de comunicación y sus efectos
- Tema 6. Los conflictos, tipos y consecuencias
- Tema 7. Cómo manejar conflictos con efectividad
- Tema 8. Los modelos de interacción
- Tema 9. Qué es la Negociación y tipos de negociación
- Tema 10. Etapas de la negociación

Tema 11. Estilos de negociación

## **Módulo 2. Liderazgo y motivación para equipos**

- Tema 1. Fundamentos de liderazgo
- Tema 2. Cualidades de un buen líder
- Tema 3. Las actividades clave del líder
- Tema 4. Estilos y formas de liderar
- Tema 5. Liderazgo situacional
- Tema 6. Las fases de desarrollo de un equipo de trabajo
- Tema 7. Las inteligencias y la Inteligencia Emocional
- Tema 8. Factores de éxito y fracaso por las emociones
- Tema 9. El cerebro y las emociones
- Tema 10. Competencias y habilidades emocionales
- Tema 11. La motivación y sus factores
- Tema 12. Clases de motivación

## **Asignatura 3: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA**

### **Módulo 1. Fundamentos de dirección y análisis estratégico**

- Tema 1. Evolución histórica de la Dirección estratégica
- Tema 2. Estrategia empresarial y planificación estratégica: conceptos
- Tema 3. Concepto de dirección estratégica
- Tema 4. Niveles de estrategia
- Tema 5. Definición e identificación de unidades estratégicas
- Tema 6. La segmentación estratégica
- Tema 7. Análisis estratégico: concepto, beneficios, pasos
- Tema 8. Definición de los objetivos de la empresa
- Tema 9. Análisis externo
- Tema 10. Análisis interno
- Tema 11. Análisis de la cartera de negocios
- Tema 12. Desarrollo de ventaja competitiva y elección de estrategia competitiva

### **Módulo 2. Modelos para el direccionamiento y gestión estratégicas**

- Tema 1. Conceptualización del modelo de dirección estratégica de Fred R. David
- Tema 2. Etapas: Formulación, implementación y evaluación de la estrategia
- Tema 3. Conceptualización del modelo de dirección estratégica de Hill y Jones
- Tema 4. Proceso de creación e implementación de las estrategias
- Tema 5. Conceptualización del modelo de dirección estratégica de Mintzberg
- Tema 6. Formulación e implantación de la estrategia Mintzberg
- Tema 7. Visión y pensamiento sistémico
- Tema 8. La gestión por procesos
- Tema 9. Las conversaciones y la coordinación de acciones
- Tema 10. La gestión de la calidad
- Tema 11. Organizaciones de gestión de calidad
- Tema 12. Mapa estratégico y el Balanced Scorecard

## Asignatura 4: INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA EL LIDERAZGO EJECUTIVO

### Módulo 1. Inteligencia Emocional y habilidades sociales

- Tema 1. La Inteligencia Emocional. Qué es, por qué y para qué
- Tema 2. Procesos asociados con la Inteligencia Emocional
- Tema 3. Los “auto” y la meta cognición
- Tema 4. Recursos personales. Cómo ser más inteligente
- Tema 5. El manejo eficaz de las emociones
- Tema 6. El comportamiento emocionalmente inteligente
- Tema 7. Habilidades sociales para un desempeño exitoso
- Tema 8. Relaciones interpersonales
- Tema 9. Manejo del estrés y situaciones difíciles
- Tema 10. Cómo ser mi propio líder

### Módulo 2. Herramientas para el liderazgo

- Tema 1. La comunicación interpersonal y organizacional
- Tema 2. El grupo y su importancia en el desarrollo de las organizaciones
- Tema 3. Gestionando un equipo de alto desempeño desde la Inteligencia Emocional
- Tema 4. La gestión del cambio organizacional
- Tema 5. La resolución de conflictos. Cómo enfrentarla
- Tema 6. El reto de las organizaciones diversas
- Tema 7. Por un clima organizacional desarrollador y más
- Tema 8. ¿Cómo fomentar una cultura organizacional desarrolladora, desde la Inteligencia Emocional?
- Tema 9. El líder como modelo y formador de líderes

## Asignatura 5: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

### Módulo 1. Modelos de talento humano y gestión de procesos

- Tema 1. La dirección estratégica de talento humano
- Tema 2. Estructura y tipos de organización
- Tema 3. Políticas de talento humano, indicadores de gestión en el talento humano (KPI)
- Tema 4. La comunicación organizacional
- Tema 5. Liderazgo y comunicación empresarial
- Tema 6. El nuevo rol del área de talento humano
- Tema 7. Marco legal
- Tema 8. Procesos de separación organizacional
- Tema 9. Procesos de reestructuración organizacional
- Tema 10. Resolución de conflictos
- Tema 11. Los grupos de interés en la empresa
- Tema 12. Outplacement

### Módulo 2. Subsistemas de talento humano

- Tema 1. Planificación del Talento humano
- Tema 2. Reclutamiento 2.0 y Reclutamiento 3.0 LinkedIn Recruiter
- Tema 3. Selección de personal por competencias

- Tema 4. Modalidades de entrevistas por competencias
- Tema 5. Descripción, análisis, valoración y clasificación de cargos
- Tema 6. Evaluación del desempeño
- Tema 7. Planes de carrera en las organizaciones
- Tema 8. Sistemas de compensación y beneficios sociales
- Tema 9. Higiene y seguridad en el trabajo
- Tema 10. Capacitación del talento humano
- Tema 11. Bases de datos y sistemas de información
- Tema 12. Auditoría de recursos humanos

#### Asignatura 6: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 4.0

##### Módulo 1. La transformación empresarial en la era digital

- Tema 1. El entorno globalizado
- Tema 2. La incidencia en las organizaciones
- Tema 3. Cómo adaptarnos y utilizar el medio a nuestro favor
- Tema 4. Por qué gestión del “talento” humano
- Tema 5. Diferencias entre la gestión tradicional y la era digital
- Tema 6. La Revolución 4.0.
- Tema 7. La organización de las empresas
- Tema 8. Soluciones para la resistencia al cambio
- Tema 9. El enfoque humano en la gestión de talento
- Tema 10. Indicadores para medir los avances

##### Módulo 2. Liderazgo y procesos de talento humano 4.0

- Tema 1. Planificación de perfiles de trabajo
- Tema 2. Cómo seleccionar al personal adecuada
- Tema 3. Retención del talento interno
- Tema 4. Las nuevas tendencias en evaluación del personal
- Tema 5. Sistema de compensación
- Tema 6. Cualidades del líder en la gestión humana 4.0
- Tema 7. El líder de gestión humana y su papel en la implementación 4.0
- Tema 8. Liderazgo para la transformación digital
- Tema 9. Big data en la era 4.0 y la transformación digital
- Tema 10. Informatización de los procesos de gestión humana

#### Asignatura 7: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

##### Módulo 1. Seguridad del trabajo

- Tema 1. Salud y trabajo
- Tema 2. Seguridad e higiene del trabajo
- Tema 3. El accidente de trabajo
- Tema 4. Justificación de la prevención
- Tema 5. Técnicas de seguridad
- Tema 6. Evaluación de riesgos
- Tema 7. Investigación de accidentes

- Tema 8. Inspecciones e seguridad
- Tema 9. Normas de seguridad, seguridad en el trabajo y seguridad del producto
- Tema 10. Orden, limpieza y señalética en el trabajo
- Tema 11. Protección personal
- Tema 12. Equipos de protección personal frente a riesgos mecánicos

### **Módulo 2. Evaluación de riesgos e higiene laboral**

- Tema 1. Riesgos de incendio y explosiones I: prevención y protección
- Tema 2. Riesgos de incendio y explosiones II: plan de emergencia y autoprotección
- Tema 3. Riesgo eléctrico: factores intervinientes y técnicas de seguridad
- Tema 4. Riesgos en operaciones de mantenimiento manual y mecánica
- Tema 5. Estudios de riesgos en procesos tecnológicos de la industria mecánica
- Tema 6. Estudios de riesgos en las operaciones industriales
- Tema 7. Higiene del trabajo, introducción, funciones y terminología
- Tema 8. Higiene teórica, valoración del riesgo higiénico
- Tema 9. Agentes físicos ambientales I: ruido y vibraciones, evaluación y control
- Tema 10. Agentes físicos ambientales II: Iluminación radiaciones ionizantes y no ionizantes
- Tema 11. Agentes físicos ambientales III: Sobrecarga térmica
- Tema 12. Equipos de protección personal frente a riesgos higiénicos

### **Asignatura 8: PREVENCIÓN Y MANEJO DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

#### **Módulo 1. Prevención y evaluación de riesgos psicosociales**

- Tema 1. Marco de fundamentación de la gestión de riesgos
- Tema 2. Definiciones y tipos de RPS
- Tema 3. RPS y procesos de talento humano
- Tema 4. Políticas preventivas de talento humano
- Tema 5. Cultura organizacional y RPS
- Tema 6. El desempeño y su relación con los RPS
- Tema 7. Identificación de la metodología, técnicas e instrumentos de...
- Tema 8. Métodos cuantitativos: Cuestionarios, escalas
- Tema 9. Métodos cualitativos: Entrevistas, registros grupales, *check list*
- Tema 10. Instrumentos de evaluación: Ventajas y desventajas
- Tema 11. Informe de resultados de RPS
- Tema 12. Caso estudio, empresa de servicios

#### **Módulo 2. Intervención y manejo de riesgos psicosociales**

- Tema 1. Sugerencias de intervención para principales RPS
- Tema 2. Intervención en liderazgo
- Tema 3. Gestión emocional en organizaciones
- Tema 4. Elaboración de proyectos para RPS
- Tema 5. Ejecución de iniciativas
- Tema 6. Seguimiento y evaluación
- Tema 7. Estrategias de afrontamiento personales
- Tema 8. Resolución de conflictos en RPS

- Tema 9. Estrés laboral y Burn-out
- Tema 10. Mobbing y acoso sexual
- Tema 11. Otros tipos de violencia laboral
- Tema 12. Doble presencia

## Asignatura 9: CONFORMACIÓN Y GESTIÓN DE EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO

### Módulo 1. Gestión de equipos y cultura organizacional

- Tema 1. Del grupo al equipo
- Tema 2. Características de los integrantes de equipos
- Tema 3. La conformación de un equipo de alto desempeño
- Tema 4. Aspectos distintivos de los equipos de alto desempeño
- Tema 5. Cómo lograr la sinergia en los equipos
- Tema 6. Cultura y clima laboral para equipos de alto desempeño
- Tema 7. El trabajo en equipo como valor empresarial en la cultura
- Tema 8. Recompensas en los equipos
- Tema 9. La motivación en los equipos de alto desempeño
- Tema 10. El Efecto Pigmalión

### Módulo 2. Liderazgo y desarrollo para Equipos de Alto Desempeño

- Tema 1. Teorías organizacionales y dirección de equipos
- Tema 2. Los tipos de liderazgo y cuáles promueven el trabajo en equipo
- Tema 3. Liderazgo adaptativo para los equipos de alto desempeño
- Tema 4. Analogías para el liderazgo de los equipos
- Tema 5. El desafío del liderazgo
- Tema 6. El desarrollo personal como sustento del ser
- Tema 7. La importancia del auto conocimiento dentro del desarrollo personal
- Tema 8. Los Grupos de encuentro en la formación de equipos de alto
- Tema 9. Confrontación o control
- Tema 10. Etapa de Afecto

## Asignatura 10: COACHING Y DIRECCIÓN DE EQUIPOS

### Módulo 1. Coaching de equipos

- Tema 1. Los principios sistémicos en las organizaciones
- Tema 2. Equipo versus grupo
- Tema 3. Equipos efectivos y sus desafíos
- Tema 4. Equipos directivos transformacionales
- Tema 5. Las 5 disciplinas para un equipo exitoso
- Tema 6. Qué es el Coaching de equipo
- Tema 7. Limitantes y retos del Coaching de equipo
- Tema 8. El rol del coach de equipo
- Tema 9. Las fases del proceso de Coaching de equipos
- Tema 10. El líder de equipo como coach de equipo

## Módulo 2. Disciplinas y herramientas del Coaching de equipos

- Tema 1. Disciplina 1: Puesta en marcha y nuevo cometido
- Tema 2. Disciplina 2: Aclarar
- Tema 3. Disciplina 3: Co-Crear
- Tema 4. Disciplinas 4 y 5: Conectar y Aprendizaje básico
- Tema 5. Coaching para el aprendizaje en los equipos
- Tema 6. Supervisión del Coaching de equipos
- Tema 7. Herramientas claves para la comunicación interna
- Tema 8. Herramientas claves para el diagnóstico
- Tema 9. El modelo GROW
- Tema 10. La metodología SMART

## Asignatura 11. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### Módulo 1. Fundamentos teóricos y procesos metodológicos de investigación

- Tema 1. Las aproximaciones históricas de la ciencia a la realidad
- Tema 2. Paradigmas, metodologías y tipos de investigación
- Tema 3. Entender las humanidades y las ciencias sociales
- Tema 4. Pensamiento crítico: una habilidad para la investigación
- Tema 5. Aproximación analítica del campo de estudio
- Tema 6. La investigación científica actual: interdisciplinariedad y transdisciplinariedad.
- Tema 7. El tema y el problema de la investigación
- Tema 8. Objetivos y la justificación de la investigación
- Tema 9. La hipótesis
- Tema 10. Marco teórico
- Tema 11. Etapas del proceso de investigación.
- Tema 12. El texto científico

### Módulo 2. Paradigma cualitativo

- Tema 1. Definición de paradigma cualitativo
- Tema 2. Pautas para el diseño cualitativo
- Tema 3. Estructura e innovación en la investigación
- Tema 4. La validación de las categorías de la investigación
- Tema 5. Técnicas y métodos de investigación cualitativos
- Tema 6. Técnicas de recolección de datos y procesamiento de la información
- Tema 7. Análisis de la investigación: vinculación entre la teoría, la recolección y el análisis de datos
- Tema 8. Redacción del reporte de resultados en la investigación cualitativa
- Tema 9. Utilización de las TIC en la investigación cualitativa
- Tema 10. Ética de la investigación científica
- Tema 11. Calidad de la investigación cualitativa

### Módulo 3. Paradigma y tratamiento de datos cuantitativos

- Tema 1. Definición de paradigma cuantitativo

- Tema 2. Pautas para el diseño cuantitativo
- Tema 3. La sistematización de la investigación
- Tema 4. Dimensiones y alcance del proceso de investigación cuantitativo
- Tema 5. Técnicas y métodos de investigación cuantitativos
- Tema 6. Las variables aplicadas
- Tema 7. Selección de la muestra
- Tema 8. Recolección de datos cuantitativos
- Tema 9. Análisis de los datos cuantitativos
- Tema 10. Redacción del reporte de resultados en la investigación cuantitativa

### Asignatura 12: PROYECTO DE TITULACIÓN

- Tema 1. Orientación del trabajo de titulación
- Tema 2. Normas para presentación del trabajo de titulación
- Tema 3. Tutorías para el trabajo de titulación

### Perfil de egreso

El egresado de la **Maestría en Dirección y Gestión de Talento Humano** contará con las siguientes competencias:

- ✓ Impulsar estrategias que le permitan mantenerse a la vanguardia en el manejo del personal en el mundo organizacional moderno.
- ✓ Iniciar un cambio en torno a las últimas tendencias de gestión de talentos en su empresa.
- ✓ Liderar proyectos y gestionar equipos de alto rendimiento en el área de talento humano.
- ✓ Emplear una alta capacidad de comunicación, persuasión y negociación.
- ✓ Resolver problemas y aportar soluciones creativas para construir una cultura organizacional óptima.
- ✓ Construir, desde su posición directiva y de gestión, programas para lograr un alto nivel de bienestar ocupacional y, por lo tanto, de productividad.
- ✓ Utilizar los principales criterios para integrar personal a las organizaciones y planificar el desarrollo de sus habilidades, orientadas a los requerimientos de los distintos departamentos y de la organización en general.
- ✓ Utilizar los procesos básicos de los subsistemas de talento humano para una efectiva captación, retención y desarrollo de dicho talento.
- ✓ Diseñar planes de acción, en cualquiera de los subsistemas de talento humano, que promuevan su capacitación y desarrollo.

- ✓ Establecer indicadores de gestión en cada subsistema para medir la efectividad y eficacia de las acciones realizadas.
- ✓ Aprovechar los avances en los subsistemas de talento humano en la era digital, como los modelos más novedosos y efectivos para potenciar la labor de gestión humana.
- ✓ Identificar y comprender los riesgos laborales y su impacto en la salud y productividad de los colaboradores.
- ✓ Fomentar la cultura preventiva a nivel operacional en las organizaciones para que, de esta manera, no se vea afectado el ambiente de trabajo y, por ende, la productividad.
- ✓ Rediseñar procesos de talento humano con la finalidad de mitigar los riesgos y con ello se disminuyan los índices de accidentes laborales.
- ✓ Intervenir en casos especiales de riesgos psicosociales de manera técnica para minimizar las afectaciones negativas que podrían tener los colaboradores.

## Salidas profesionales

El egresado de la **Maestría en Dirección y gestión de Talento Humano** tiene competencias para trabajar en las siguientes áreas:

- **Director de talento humano.** Dirigir el departamento de gestión de talento humano para desarrollar dicho talento de forma estratégica en pro de los objetivos estratégicos de la organización.
- **Dirección del departamento de Recursos Humanos.** Dirigir y administrar las acciones de los integrantes de las organizaciones como factor impulsor de los demás recursos.
- **Director de subsistemas de Recursos Humanos.** Coordinar los distintos subsistemas de gestión humana, desde la definición del perfil de cargos hasta la formación y plan de carreras.
- **Técnico de Recursos Humanos.** Apoyar en la dirección del recurso humano en distintos tipos de organización, en diversas partes del mundo.
- **Consultor en Recursos Humanos.** Asesorar en materia de gestión humana a empresas tanto nacionales como internacionales, con amplia visión del desarrollo humano y profesional.
- **Responsable de la gestión del talento.** Gestionar todo lo concerniente con la coordinación de personal en empresas y organizaciones de diversa índole.
- **Responsable del departamento laboral.** Coordinar la gestión de los diversos aspectos concernientes al ámbito laboral en el que participan los trabajadores, con amplio criterio en el área.
- **Responsable del departamento Responsabilidad Social.** Impulsar acciones y proyectos que brinden beneficios sociales al entorno en el que se encuentre la organización.

- **Responsable del departamento compensación y beneficios.** Definir, planificar, ejecutar y evaluar los distintos planes de compensación y beneficios que brinde la organización a su personal en todos los niveles organizacionales.

## Conclusiones

El dinamismo organizacional es un proceso que no se detiene y que tiende hacia el crecimiento y la expansión en general. El desempeño de los colaboradores no solo no escapa de esto, sino que tiene un papel protagónico y decisivo. Aprender a seleccionarlo, capacitarlo, desarrollarlo, retenerlo y gestionarlo en general es de enorme utilidad para que las organizaciones se adapten y superen los cambios y transformaciones que se están dando en todo el mundo.

En ello, la gestión de talento humano es un proceso que se maneja considerando las líneas estratégicas de la empresa, por lo que es muy importante estar atentos a las tendencias de trabajo y, conforme a esto, propiciar en las organizaciones la incorporación en los nuevos modelos de la gestión humana en general. Estos modelos se fortalecen y enriquecen con las habilidades para la dirección, el pensamiento estratégico, las nuevas tendencias en liderazgo, el desarrollo de equipos de trabajo y su manejo con herramientas de Coaching. Además, se une a todo ello la digitalización. La era digital se caracteriza por la hiperconexión, la inmediatez y la personalización de productos y servicios; estas características también deben incorporarse a la gestión de personas.

En este estudio confiamos en brindar las herramientas necesarias para empezar a gestionar el cambio en cualquier tipo de empresa, así como contribuir a la optimización de los procesos y a la mejora en general, especialmente del talento humano. En este desarrollo es importante comprender que los procesos que se incluyen dentro de la gestión de talento siempre están en constante mejora y requieren de un profesional que pueda entender lo que sucede en la organización desde una perspectiva estratégica, para actuar en consecuencia.

Después de haber aprobado este programa, el estudiante estará en capacidad de aportar sus ideas con mayor fundamento desde su área de trabajo para el fortalecimiento del capital humano de su empresa, así como utilizar los medios virtuales para la captación de personal, monitoreo, retención, desarrollo, entre otras. Además, podrá organizar el área de gestión de talentos por sus diferentes procesos, y direccionar la mejora de los mismos conforme a las necesidades de su empresa y el análisis del entorno. Estos conocimientos complementan su formación profesional y le permiten ser parte del cambio que toda empresa necesita para alcanzar su visión.

Durante este programa el alumno tendrá el acompañamiento de los docentes de manera interactiva, en el que deberá consolidar su aprendizaje para poner en práctica las herramientas de manera inmediata en su gestión en el área de talento humano. Como profesional en el área estará preparado para liderar todos los procesos, apoyándose de los recursos tecnológicos de las organizaciones y los nuevos modelos de gestión.

También esperamos que a lo largo de estos estudios sobre Dirección y gestión de Talento Humano el estudiante pueda adquirir y consolidar las habilidades y destrezas de la manera más sencilla y clara posible, de modo que le ayuden a reforzar y gestionar todos los procesos en el área de especialización.

Buscamos superar las expectativas y las dudas que le surjan al estudiante en este camino, para generar un aprendizaje significativo y ajustable a los requerimientos de cualquier institución o entorno, estando dispuestos en todo momento a guiarlo en esta nueva etapa de su superación personal y profesional.





“**Nunca dejes** que tus  
**miedos** ocupen el  
lugar de tus **sueños**”

**Estudios**  
100 % online



**MCA SCHOOL**  
*of Business and Postgraduate*

[www.mcaschool-edu.com](http://www.mcaschool-edu.com)

