Consejo de Educación Superior

Resolución: N°: RPC-SE-11-NO.108-2020

Oferta vigente del Sistema de Educación Superior del Ecuador:

Impresión realizada el: 09-05-2021

Detalle de la carrera

IES:	UNIVERSIDAD CASA GRANDE
Siglas:	UCG
Código sniese:	1049
Tipo de financiamiento:	PARTICULAR AUTOFINANCIADA
Sitio web:	http://www.casagrande.edu.ec
Tipo de IES:	UNIVERSIDADES Y ESCUELAS POLITÉCNICAS

Estado de la carrera:	VIGENTE
Tipo de carrera:	TERCER NIVEL
Campo amplio:	ADMINISTRACIÓN
Campo específico:	EDUCACIÓN COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN
Campo detallado:	COMPETENCIAS LABORALES
Programa:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Título que otorga:	LICENCIADO/A EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Codificación:	1049-650417A01-P-0901
Lugar de ejecución:	SEDE MATRIZ
Provincia:	GUAYAS
Cantón:	GUAYAQUIL
Ciudad:	GUAYAQUIL
Duración:	8
Periodo académico:	ORDINARIO
Semanas de periodo académico:	16
Modalidad:	HÍBRIDA
Valor de la matrícula:	$ 279,05
Valor del arancel:	$ 3.427,97
N° de resolución del CES:	RPC-SE-11-NO.108-2020
Estado actual:	APROBADO POR EL CES
Fecha de aprobación:	2019-07-15
Año de aprobación:	2019
Años de vigencia:	10 años.
Vigente hasta:	2029-07-15
Convenio con otras entidades:	- HOLCIM ECUADOR. - FUNDACIÓN ECUADOR LIBRE. - 3M ECUADOR. - CERVECERÍA NACIONAL.
N° de horas:	5.760 Horas.

Consejo de Educación Superior

Resolución: N°: RPC-SE-11-NO.108-2020

Oferta vigente del Sistema de Educación Superior del Ecuador:

Impresión realizada el: 09-05-2021

Detalle de la carrera

Requisitos de ingreso:

TODA PERSONA INTERESADA EN INGRESAR LA UNIVERSIDAD CASA GRANDE DEBERÁ CUMPLIR LOS SIGUIENTES PASOS:

A) ORIENTACIÓN.- EN ESTA ETAPA SE INFORMA A LOS POSTULANTES LOS PASOS PARA RENDIR LAS PRUEBAS DE INGRESO, LOS ELEMENTOS DIFERENCIADORES DE SU CARRERA, OPCIONES DE BECAS Y FINANCIAMIENTO, ASÍ COMO LAS EXIGENCIAS EN TORNO AL NIVEL DE CONOCIMIENTOS DE INGLÉS.

B) POSTULACIÓN.- ESTA ETAPA CONSISTE EN LA REALIZACIÓN DE LAS PRUEBAS DE ADMISIÓN Y ENTREVISTAS. ALGUNAS PRUEBAS SE RINDEN EXCLUSIVAMENTE EN FORMATO DE EXÁMENES. OTRAS, PUEDEN REALIZARSE A TRAVÉS DE LA APROBACIÓN DE UN CURSO DE INDUCCIÓN O DE LOS EXÁMENES CORRESPONDIENTES .

C) ADMISIÓN.- EN BASE A LOS RESULTADOS DE LAS FASES PREVIAS SE DETERMINA SI EL POSTULANTE PASA LA CATEGORÍA DE POSTULANTE ADMITIDO O POSTULANTE REPROBADO.

EL POSTULANTE CULMINA SU PROCESO DE ADMISIÓN, UNA VEZ QUE RECIBE LA CARTA QUE AVALA QUE HA APROBADO ESE PROCESO. EN CASOS PARTICULARES Y CON LA DEBIDA JUSTIFICACIÓN DEL CASO, EL DEPARTAMENTO DE ADMISIONES PODRÁ RETIRAR LA CONDICIÓN DE 'POSTULANTES ADMITIDOS'.

D) MATRICULACIÓN Y REGISTRO.- EL POSTULANTE ADMITIDO PROCEDE A MATRICULARSE Y REGISTRARSE EN LAS MATERIAS DE SU CARRERA.

UNA VEZ FINALIZADA ESTA FASE, EL POSTULANTE ADQUIERE LA DENOMINACIÓN DE ESTUDIANTE ACTIVO.
EN LO CASOS EN QUE EL POSTULANTE ADMITIDO HAYA SIDO ACREEDOR DE UNA BECA O AYUDA ECONÓMICA, ÉSTA SE APLICARÁ EN ESTA ETAPA.
* EN CASOS PARTICULARES Y CON LA DEBIDA JUSTIFICACIÓN DEL CASO, EL DEPARTAMENTO DE ADMISIONES PODRÁ RETIRAR LA CONDICIÓN DE 'POSTULANTES ADMITIDOS'
PRUEBAS DE INGRESO

EN EL PROCESO DE ADMISIÓN SE REALIZAN TRES TIPOS DE PRUEBAS DE INGRESO QUE ABORDAN DIMENSIONES VOCACIONALES, ACTITUDINALES Y COGNITIVAS:

INVENTARIO DE INTERESES VOCACIONALES.- TODO POSTULANTE REALIZARÁ UN INVENTARIO DE INTERESES VOCACIONALES.

EN CASO DE ENCONTRAR DIFERENCIAS ENTRE LOS INTERESES RESULTANTES DEL CUESTIONARIO Y LA ELECCIÓN DE LA CARRERA POR PARTE DE LOS POSTULANTES, EL DEPARTAMENTO DE ADMISIONES, PONDRÁ A DISPOSICIÓN EL SERVICIO DEL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR ESTUDIANTIL, ASÍ COMO LA OPCIÓN DE MANTENER REUNIONES CON LOS COORDINADORES PARA CONOCER MÁS DETALLES DE LAS CARRERAS.

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS COGNITIVAS Y PERSONALES.- PARA EL INGRESO DE LOS POSTULANTES A LA UNIVERSIDAD CASA GRANDE SE CONSIDERARÁ LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA VALORACIÓN DE HABILIDADES COGNITIVAS Y PERSONALES REQUERIDAS PARA CADA CARRERA, DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO POR LA UNIDAD DE BIENESTAR ESTUDIANTIL Y LA DIRECCIÓN GENERAL ACADÉMICA.
SE CONSIDERAN EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES DE INCLUSIÓN.
EN ALGUNOS CASOS SE PODRÁ PEDIR A LOS POSTULANTES QUE ACUDAN A UNA SEGUNDA ENTREVISTA O REPETIR LAS PRUEBAS DEL PROCESO DE ADMISIÓN.
EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS EN EL IDIOMA INGLÉS.- EL INGRESO A LA UNIVERSIDAD ESTARÁ CONDICIONADO A LA OBTENCIÓN DE UNA NOTA MÍNIMA EN LA PRUEBA DE SUFICIENCIA DE INGLÉS ESTABLECIDA POR LA UNIVERSIDAD.
EL DEPARTAMENTO DE ADMISIONES INFORMARÁ AL ALUMNO LOS RESULTADOS DE LAS FASES PREVIAS.
EN ALGUNOS CASOS, SE LE PODRÁ PEDIR A LOS POSTULANTES QUE ACUDAN A UNA SEGUNDA ENTREVISTA O REPETIR LAS PRUEBAS PARA CONCLUIR SOBRE PROCESO DE ADMISIÓN.
SI LOS RESULTADOS DE LAS PRUEBAS DE INGRESO NO SON SATISFACTORIOS PARA EL INGRESO A LA UCG, SE LE DEVOLVERÁ AL POSTULANTE LA DOCUMENTACIÓN ENTREGADA; EN EL MARCO DE UNA REUNIÓN PERSONALIZADA, RESPETUOSA Y ORIENTADORA CONDUCIDA POR UN PROFESIONAL DEL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR ESTUDIANTIL.

REQUISITOS DE DOCUMENTACIÓN

EL DEPARTAMENTO DE ADMISIONES DEBERÁ INFORMAR A LOS POSTULANTES APROBADOS, QUE PREVIA A SU MATRICULACIÓN Y REGISTRO DEBERÁN ENTREGAR LA DOCUMENTACIÓN DESCRITA A CONTINUACIÓN.

BACHILLERES GRADUADOS EN ECUADOR:

1. 2 COPIAS LEGIBLES DE LA CÉDULA DE IDENTIDAD.

2. 4 FOTOS A COLORES TAMAÑO CARNET.

3. ORIGINAL O COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE GRADO O TÍTULO DE BACHILLER, REFRENDADO (SELLO ORIGINAL) POR LA SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN. 4. CALIFICACIONES DE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS DE ESTUDIO.

BACHILLERES GRADUADOS EN OTROS PAÍSES:

1. DOCUMENTOS SEÑALADOS EN NUMERALES 1 AL 2 PARA BACHILLERES GRADUADOS EN ECUADOR.

2. TÍTULO DE BACHILLER (O NIVEL CORRESPONDIENTE), RECONOCIDO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR. UNA VEZ ENTREGADA LA DOCUMENTACIÓN PODRÁ REALIZAR EL REGISTRO DE MATERIAS Y CANCELAR LOS VALORES QUE CORRESPONDAN. OTRAS ESPECIFICACIONES SOBRE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE ADMISIÓN ESTÁN DETALLADAS EN EL INSTRUCTIVO DE ADMISIONES.

Objetivo general:

LA EVOLUCIÓN DEL CONTEXTO SOCIOECONÓMICO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LOS CAMBIOS QUE HAN TENIDO LUGAR EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN SUS DIFERENTES ASPECTOS Y MANIFESTACIONES, JUNTO A LAS EXIGENCIAS Y NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL QUE LA SOCIEDAD PUEDA DEMANDAR A LOS FUTUROS PROFESIONALES, HAN SIDO EL REFERENTE OBLIGADO A LA HORA DE ESTABLECER LOS OBJETIVOS DE ESTA CARRERA. EL OBJETIVO GENERAL DE LA CARRERA DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD CASA GRANDE ES FORMAR PROFESIONALES QUE SEAN CAPACES DE ATENDER DE MANERA INTEGRADA EL DIAGNÓSTICO Y EL PLAN DE ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS EN CUANTO A SUS DIFERENTES POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO Y RELACIONES LABORALES, SU PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN EN EL SENO DE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS, LIDERANDO EQUIPOS PARA QUE LAS EMPRESAS CONTRIBUYAN AL DESARROLLO DE LA MATRIZ PRODUCTIVA DEL PAÍS CON UN TALENTO HUMANO CALIFICADO Y CON LA ADECUADA CALIDAD DE VIDA LABORAL.

LOS PROFESIONALES EN TALENTO HUMANO SERÁN CAPACES DE DESARROLLAR APRENDIZAJES EN RED Y TRABAJAR COLABORATIVAMENTE CON OTROS PROFESIONALES NACIONALES E INTERNACIONALES, APLICANDO LA TECNOLOGÍA PARA EL MÁXIMO APROVECHAMIENTO DE LAS POSIBILIDADES HUMANAS, CONSIDERANDO LAS PARTICULARIDADES DE CADA PERSONA, DE MODO QUE SE CONSOLIDE COMO UNA FUENTE DE PROPUESTA DE APRENDIZAJE PARA DESARROLLAR SUS ACTIVIDADES EN UN MARCO DE RIGOR ACADÉMICO, QUE ENFATICE LA IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN Y LA EDUCACIÓN CONTINUA; DE IDENTIFICAR, CREAR E INNOVAR A PARTIR DEL ESTADO DEL ARTE DE LA DISCIPLINA Y ÁREAS RELACIONADAS A LA MISMA; DE DESARROLLAR UNA ACTITUD PLURALISTA Y ÉTICA; DE RESPETAR A LA PERSONA HUMANA Y A SU DIVERSIDAD; Y FOMENTAR LA EQUIDAD, LA INCLUSIÓN Y EL DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE (CES, 2015).

Perfil de ingreso:

PERFIL GENERAL DE INGRESO A LA INSTITUCIÓN

PERSONAS AUTOEXIGENTES QUE ESTÉN DISPUESTAS A EXPANDIR SU MIRADA DEL MUNDO, QUE QUIERAN DESENVOLVERSE DE FORMA AUTÓNOMA Y QUE SE ATREVAN A CUESTIONAR, EXPERIMENTAR Y EQUIVOCARSE HASTA ENCONTRAR NUEVAS FORMAS DE ENFRENTAR LOS DESAFÍOS DEL ENTORNO.

PERFIL ESPECÍFICO DE INGRESO A LA CARRERA

ASPIRANTES A LA CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DEBEN POSEER:

- VOCACIÓN PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE EN EL ÁMBITO DE MANEJO DE DEL CAPITAL HUMANO.

- RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO.

- VOCACIÓN DE SERVICIO.

- HABILIDAD PARA ESTABLECER INTERRELACIONES EN LOS DISTINTOS MARCOS SOCIO ADAPTATIVOS.

LA CONVIVENCIA DE CALIDAD Y CALIDEZ Y LA PARTICIPACIÓN SOCIAL CON DIFERENTES GRUPOS ETARIOS Y SOCIO-CULTURALES.

- CAPACIDAD DE RAZONAMIENTO LÓGICO Y ORDENADO.

- ACTITUD CREATIVA E INNOVADORA.
PACIENCIA.
FACILIDAD PARA COMUNICARSE.

- ACTITUD POSITIVA HACIA LA PRESERVACIÓN DE VALORES ÉTICOS.

- DISPOSICIÓN PARA TRABAJAR Y COORDINAR ACCIONES CON OTROS PROFESIONALES.

- INTERÉS EN LA AUTOEDUCACIÓN.

Perfil de egreso:

¿QUÉ RESULTADOS O LOGROS DE LOS APRENDIZAJES POSIBILITARÁN EL DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES Y ACTITUDES DE LOS FUTUROS PROFESIONALES PARA CONSOLIDAR SUS VALORES REFERENTES A LA PERTINENCIA, LA BIO-CONCIENCIA, LA PARTICIPACIÓN RESPONSABLE, LA HONESTIDAD, Y OTROS?

EN EL MARCO DEL MODELO EDUCATIVO DE LA UNIVERSIDAD CASA GRANDE, LOS DESEMPEÑOS Y OBJETIVOS DE LA CARRERA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS QUE CONSOLIDAN LOS VALORES REFERENTES A LA PERTINENCIA, LA BIO-CONCIENCIA, LA PARTICIPACIÓN RESPONSABLE Y LA HONESTIDAD SE REFLEJAN EN LAS COMPETENCIAS SELLO DETERMINADAS POR LA UNIVERSIDAD:

- CAPACIDAD DE REFLEXIÓN, CRÍTICA Y AUTOCRÍTICA QUE PERMITA TOMAR DECISIONES ÉTICAS Y ASUMIR RESPONSABLEMENTE LAS CONSECUENCIAS.

- CAPACIDAD DE ACTUAR CON RESPONSABILIDAD SOCIAL INTEGRAL Y RESPETO A LA DIVERSIDAD EN CONTEXTOS GLOBALES.

DE FORMA COMPLEMENTARIA, LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD CASA GRANDE INCORPORA LA CONSOLIDACIÓN DE CAPACIDADES VINCULADAS A LA GESTIÓN DE PERSONAS MEDIANTE EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS ACTITUDINALES Y ASUMIENDO UNA POSTURA Y ACTITUD ÉTICA, ASÍ COMO TAMBIÉN CONTANDO CON UN COMPROMISO CIUDADANO Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

DE ESTA MANERA, LOS PROFESIONALES TENDRÁN LA CAPACIDAD DE VALORAR, RESPETAR E INTERACTUAR CON LA DIVERSIDAD E INTERCULTURALIDAD, ASUMIENDO UN COMPROMISO CON LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y VALORANDO A TODOS LOS SERES HUMANOS COMO IGUALES SIN DISTINCIÓN NI DISCRIMINACIÓN DE NINGÚN TIPO.

CABE MENCIONAR QUE EL PERFIL DE EGRESO DE LOS LICENCIADOS EN TALENTO HUMANO GRADUADOS EN LA UNIVERSIDAD CASA GRANDE SE ALINEA CON LAS ACTITUDES Y CAPACIDADES PROFESIONALES QUE IDENTIFICAN A LA FUERZA LABORAL DEL FUTURO MENCIONADAS EN EL '2017 DELOITTE GLOBAL HUMAN CAPITAL TRENDS'.

- FLEXIBILIZAR LOS ECOSISTEMAS ORGANIZACIONALES Y REDES DE COLABORACIÓN (LA ORGANIZACIÓN DEL FUTURO).

- CONSTRUIR UN APRENDIZAJE CONTINUO, ATENCIÓN EN EL CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE LOS COLABORADORES.

(LA CARRERA Y EL APRENDIZAJE).

- UTILIZAR DE HERRAMIENTAS COGNITIVAS PARA ENCONTRAR NUEVOS TALENTOS A TRAVÉS DE UNA MARCA GLOBAL (LA ADQUISICIÓN DEL TALENTO).

- CREAR LA CULTURA Y MANTENER EL COMPROMISO COMO ASPECTOS CLAVES EN LA EXPERIENCIA DEL COLABORADOR EN LA ORGANIZACIÓN (LA EXPERIENCIA DEL EMPLEADO).

- REALIZAR RETROALIMENTACIÓN CONTINUA, VALORACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD Y CAMBIOS EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL (LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO).

- SER LÍDERES ÁGILES, DIVERSOS Y COMPROMETIDOS (LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO).

- CREAR PLATAFORMAS PARA LAS PERSONAS Y EL TRABAJO (DIGITALIZACIÓN DEL RECURSO HUMANO).

INTERPRETAR DATOS RELACIONADOS CON LOS COLABORADORES EN EL TRABAJO (LA ANALÍTICA DEL TALENTO).

- FOMENTAR LA IMPARCIALIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN LAS ORGANIZACIONES A NIVEL GLOBAL (LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN).

- REDISEÑAR FORMAS DE TRABAJO E INNOVAR LAS FORMAS DE PLANEACIÓN DE LA FUERZA LABORAL Y LA NATURALEZA DEL TRABAJO (LA FUERZA LABORAL AUMENTADA).

¿QUÉ RESULTADOS O LOGROS DE LOS APRENDIZAJES RELACIONADOS CON EL DOMINIO DE TEORÍAS, SISTEMAS CONCEPTUALES, MÉTODOS Y LENGUAJES DE INTEGRACIÓN DE CONOCIMIENTO, LA PROFESIÓN Y LA INVESTIGACIÓN DESARROLLARÁ EL FUTURO PROFESIONAL?

ENTRE LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE RELACIONADOS CON EL DOMINIO DE TEORÍAS, SISTEMAS CONCEPTUALES, MÉTODOS Y LENGUAJES DE CONOCIMIENTO, LA CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DESARROLLARÁ LA CAPACIDAD DE:

- COMPRENDER LA TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS QUE IDENTIFICA A LA ORGANIZACIÓN COMO PARTE DE UN SISTEMA EL CUAL ES DEFINIDO POR LUDWING VON BERTALANFFY (1968) COMO 'UN COMPLEJO DE ELEMENTOS INTERACTUANTES'.

- DOMINAR LOS CONTENIDOS IMPRESCINDIBLES Y FUNDAMENTALES PARA LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, PARA QUE EL CONOCIMIENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS BÁSICOS SEAN BASE PARA EL DESARROLLO DE ENTORNOS ORGANIZACIONALES QUE DISPONGAN DE COLABORADORES CON TALENTO, MOTIVACIÓN, COMPROMISO Y SATISFACCIÓN LABORAL.

- COMPRENDER LA EVOLUCIÓN TEORÍAS Y MODELOS ORGANIZACIONALES PARA IDENTIFICAR TENDENCIAS DE DESARROLLO DEL MERCADO LABORAL Y DE LOS SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES.

- INTEGRAR LAS TEORÍAS DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y MODELOS DE NEGOCIACIÓN EN LA APLICACIÓN E INNOVACIÓN DE ESTRATEGIAS Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS, PARA DESEMPEÑAR LABORES EN DIVERSOS CLIMAS Y CULTURAS ORGANIZACIONALES.

- COMPRENDER LA TEORÍA Y ENFOQUE ECOLÓGICO-SOCIO-CONTEXTUAL (BRONFENBRENNER, 1987; ROGOFF, 1993) QUE RECONOCE AL DESARROLLO HUMANO COMO PRODUCTO DE LAS INTERACCIONES ENTRE EL INDIVIDUO Y SU ENTORNO, Y DEBE COMPRENDERSE EN EL MARCO DE PROCESOS DE RETROALIMENTACIÓN Y COMPLEJIDAD: EN ESE SENTIDO EL ENTORNO AFECTA AL INDIVIDUO, PERO A SU VEZ EL INDIVIDUO AFECTA TAMBIÉN A SU ENTORNO, POR LO TANTO ES UN ENFOQUE QUE INTEGRA DISCIPLINAS E INTERVIENE CON LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES.

- APLICAR LOS ENFOQUES ANTROPOLÓGICOS, HUMANÍSTICOS, POLÍTICOS Y ÉTICOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA INTEGRAR LA CIENCIA, LAS HUMANIDADES Y LA CULTURA.

- UTILIZAR EL QUEHACER INVESTIGATIVO Y PEDAGÓGICO COMO GENERADORES DE PROCESOS DE INNOVACIÓN PARA EL INTERCAMBIO E INTEGRACIÓN ACADÉMICA Y CIENTÍFICA EN EL TRABAJO EN REDES PARA LA PRODUCCIÓN DE CONOCIMIENTOS, SABERES Y APRENDIZAJES APLICABLES EN LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO.

- APLICAR EL MARCO NORMATIVO REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES, DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACCIONES QUE CONCRETEN EL DERECHO LABORAL EN ORGANIZACIONES INCLUSIVAS Y CON CALIDAD DE VIDA LABORAL.

- PROMOVER Y MANTENER EL GRADO MÁS ALTO POSIBLE DE BIENESTAR FÍSICO, MENTAL Y SOCIAL DE LOS COLABORADORES DE LAS ORGANIZACIONES DONDE SE DESEMPEÑEN PARA APLICAR MEDIDAS DE SALUD OCUPACIONAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

- APLICAR LOS ENFOQUES CONTRACTUALES, DE RECURSOS, CAPACIDADES Y DE CONOCIMIENTO PARA LA ÓPTIMA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.

- UTILIZAR LAS DESTREZAS QUE LE PERMITEN EL ESTABLECIMIENTO DE LA COMUNICACIÓN EFECTIVA, LA MEDIACIÓN DE CONFLICTOS, LA SELECCIÓN, PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE INFORMACIÓN RELEVANTE PARA FACILITAR SU COMPRENSIÓN Y PROFUNDIZAR EN EL CONOCIMIENTO DISCIPLINAR ASÍ COMO EN EL MANEJO DE LAS TIC.

- USAR LA LENGUA (EN TODAS SUS MODALIDADES) PARA EXPRESARSE Y COMUNICARSE DE FORMA EFECTIVA, CLARA Y PERTINENTE, QUE FACILITE EL USO DE TECNOLOGÍAS Y MEDIOS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, LE HACERSE NUEVAS PREGUNTAS, INVESTIGAR Y APRENDER A APRENDER, SER CREATIVO, INNOVADOR Y EMPRENDEDOR, TOMAR DECISIONES Y ASUMIR RESPONSABLEMENTE SUS CONSECUENCIAS, RESPONDER A SITUACIONES CAMBIANTES Y CON ALTO GRADO DE INCERTIDUMBRE, Y DE HACER REFLEXIÓN CRÍTICA Y AUTOCRÍTICA.

- COMUNICAR UNA LENGUA EXTRANJERA (INGLÉS) CON ENFOQUE COMUNICACIONAL Y ORGANIZACIONAL.

- FUNDAMENTAR LA ÉTICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL MARCO DE UNA CULTURA DE RESPETO, INCLUSIVA Y DE COMPROMISO CIUDADANO, QUE LO HABILITE A RESPETAR E INTERACTUAR CON LA DIVERSIDAD Y MULTICULTURALIDAD Y DESENVOLVERSE EN CONTEXTOS INTERNACIONALES, PARA SU INTERACCIÓN CON LA DIVERSIDAD.

- COMPRENDER Y APLICAR TÉCNICAS Y PRÁCTICAS LABORALES.

- CONOCER LA RELACIÓN ENTRE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LOS PROYECTOS SOCIALES.

¿QUÉ RESULTADOS O LOGROS DE LOS APRENDIZAJES RELATIVOS A LAS CAPACIDADES COGNITIVAS Y COMPETENCIAS GENÉRICAS SON NECESARIAS PARA EL FUTURO EJERCICIO PROFESIONAL? LA UCG, ASUME QUE LOS PROFESIONALES EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO REQUIEREN PARA SU EJERCICIO PROFESIONAL LAS SIGUIENTES CAPACIDADES COGNITIVAS Y COMPETENCIAS GENÉRICAS, LAS QUE SE EVIDENCIAN EN LOS CAMPOS DE CONOCIMIENTOS DE LA MALLA PROPUESTA.

A CONTINUACIÓN SE LISTAN COMPETENCIAS SELLO CONSIDERADAS POR LA UCG.

- CAPACIDAD DE HACERSE NUEVAS PREGUNTAS, INVESTIGAR, CREAR, INNOVAR Y EMPRENDER.

- CAPACIDAD DE CAMBIO Y TOMA DE DECISIONES PARA ACTUAR ANTE LA INCERTIDUMBRE.

- CAPACIDAD DE ADAPTARSE A LOS NUEVOS ECOSISTEMAS ORGANIZACIONALES Y REDES DE COLABORACIÓN LOCAL, NACIONAL Y GLOBAL.

- CAPACIDAD DE APRENDER CONTINUAMENTE EN ATENCIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIO° CAPACIDAD DE RETROALIMENTAR Y VALORAR LA PRODUCTIVIDAD PARA DETERMINAR LOS CAMBIOS EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

- CAPACIDAD DE LIDERAR EN LA DIVERSIDAD CON COMPROMISO, EQUIDAD Y ÉTICA - CAPACIDAD DE INTERPRETAR DATA EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES.

- CAPACIDAD DE INNOVAR Y DISEÑAR NUEVAS FORMAS DE TRABAJO.

- CAPACIDAD DE INTERPRETAR BIG DATA RELACIONADA CON LOS COLABORADORES EN EL TRABAJO (LA ANALÍTICA DEL TALENTO SEGÚN EL '2017 DELOITTE GLOBAL HUMAN CAPITAL TRENDS).

Objeto de estudio:

LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ESTUDIA LOS CONTEXTOS, PROBLEMAS, PROCESOS Y FENÓMENOS SOCIO-LABORALES, CON UNA VISIÓN HOLÍSTICA, SISTÉMICA E INTERCULTURAL, QUE FUNDAMENTA LA FORMACIÓN INTEGRAL DE PROFESIONALES CUYAS CUALIDADES HUMANAS, VALORES DEL BUEN VIVIR Y DOMINIOS EN LA GENERACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO SE ORIENTAN A LA PREVENCIÓN, FORMULACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS DE LOS AMBIENTES LABORALES, EN EL MARCO DE LA INNOVACIÓN Y DEL FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO PARA EL CAMBIO DE LA MATRIZ PRODUCTIVA. ESTO SE CONCRETA EN LAS SIGUIENTES ÁREAS FUNDAMENTALES DE ESTUDIO, A SU VEZ ARTICULADAS CON LOS NÚCLEOS DE LA CARRERA:

1. LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA QUE SE ARTICULAN CON EL NÚCLEO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.

2. LA GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES RELACIONADA CON EL NÚCLEO DE SOCIEDAD CONTEMPORÁNEA Y POLÍTICA LABORAL.

3. LA GESTIÓN, ALMACENAMIENTO, TRANSMISIÓN, CREACIÓN Y GENERACIÓN DE INFORMACIÓN QUE SE ARTICULA CON EL NÚCLEO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

4. LA COMUNICACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL, Y EL MANTENIMIENTO O LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA Y EL BIENESTAR LABORAL QUE SE ARTICULA CON EL NÚCLEO DE ECOLOGÍA DEL DESARROLLO HUMANO Y EL DE INVESTIGACIÓN.

Modalidad titulación:

EXAMEN COMPLEXIVO, PROYECTO DE APLICACIÓN PROFESIONAL