

Plan de Estudio 2023

Maestría en Dirección de Recursos Humanos



Programas de Maestría

1. Maestría en Dirección de Recursos Humanos (+) (*) (**)

La Maestría en Dirección de Recursos Humanos en su modalidad a distancia se desarrolla a través del siguiente plan de estudios

Cod.	Asignatura	HT	HP	CR
101 – MDR	Dirección Estratégica de Personas	80	0	5
102 – MDR	Gestión de las Decisiones en Recursos Humanos	80	0	5
103 – MDR	Bienestar Laboral y Organizaciones Saludables	80	0	5
104 – MDR	Habilidades Directivas y Gestión del Cambio	80	0	5
105 – MDR	Metodología de la Investigación I	64	0	4
201 – MDR	Gestión del Ciclo Laboral del Capital Humano	80	0	5
202 – MDR	Marco Legal de las Relaciones Laborales en Perú	80	0	5
203 – MDR	Desarrollo y Gestión del Talento	80	0	5
204 – MDR	Retribución Estratégica	80	0	5
205 – MDR	Metodología de la Investigación II	64	0	4
Total horas y créditos académicos		768		48

Adicionalmente al programa de estudios oficial, de forma complementaria la Escuela de Posgrado Newman brinda la oportunidad a sus estudiantes de ampliar sus conocimientos y profundizar en temáticas de interés relacionadas a su especialidad, con la finalidad de potenciar y cumplir con el perfil del egresado deseado y a su vez aporte valor a su desarrollo profesional por medio de competencias específicas. Se debe considerar que, estos créditos complementarios no condicionan la emisión del grado, ni incorporan alguna denominación o mención adicional a la que tiene aprobada la Escuela:

Créditos complementarios (***)						
N°	Curso de Especialización en Metodologías Ágiles	HT	HP	CR	CRX	CRC
301	Design Thinking	64	0	0	0	4
302	Estrategia Lean	64	0	0	0	4
303	Scrum	64	0	0	0	4
Total de horas y créditos complementarias		192				12

HT: Horas teóricas

HP: Horas prácticas

CR: Créditos curriculares

Horas Curriculares: 768

CRX: Créditos extracurriculares

CRC: Créditos cocurriculares

(+) Maestría de especialización

(*) Campo del Conocimiento UNESCO: 04 Administración de empresas y derecho

(**) Campo de Investigación OCDE: 5.00.00 Ciencias Sociales

(***) Créditos complementarios que no condicionan la emisión del grado, ni modifican la denominación del grado oficial.

Asignaturas con créditos obligatorios: 101, 102, 103, 104, 105, 201, 202, 203, 204 y 205

Asignaturas con créditos complementarios no obligatorios: 301, 302 y 303

1.1. Sumilla del Plan de Estudio

Código 101 – MDR **Dirección Estratégica de Personas**

Al término de la asignatura, el estudiante diseñará e implementará planes de acción de recursos humanos que conlleven la aportación de valor (resolución de problemas, mejoras competitivas, nuevos procesos, innovaciones, etc.) al negocio y a las personas que conforman la organización; partiendo de comprender las contingencias a las que está sujeta la organización y su influencia en la dirección y gestión de recursos humanos, organizar las tareas, funciones y responsabilidades, teniendo en cuenta las capacidades y potencial de los colaboradores, así como las necesidades de la organización.

Código 102 – MDR **Gestión de las Decisiones en Recursos Humanos**

Al término de la asignatura, el estudiante diseñará y establecerá sistemas de gestión que garanticen el desarrollo de las personas en la organización, así como los objetivos organizacionales a través de indicadores, cuadros de mando y procesos para medir los resultados de las personas, programas y proyectos de recursos humanos a nivel organizacional y del personal, que le permitan tomar decisiones acordes a los mismos y los requerimientos organizacionales.

Código 103 – MDR **Bienestar Laboral y Organizaciones Saludables**

Al término de la asignatura, el estudiante diseñará políticas e implementará acciones que promuevan el bienestar ocupacional y el desarrollo de una organización saludable y productiva, a través del estudio del comportamiento de las personas en un entorno laboral, contribuyendo a un desarrollo armónico en las organizaciones, de modo que el espacio laboral se considere un espacio de realización y satisfacción personal para el trabajador, siendo considerado este ajuste entre trabajador y empresa en todos los procesos dispuestos desde la organización, partiendo desde el propio proceso de incorporación a la organización, el reclutamiento del trabajador y su selección, así como los procesos de adaptación y socialización de los nuevos empleados.

Código 104 – MDR **Habilidades Directivas y Gestión del Cambio**

Al término de la asignatura, el estudiante desarrollará y aplicará habilidades directivas acordes a la necesidad de la situación, dirección y desarrollo de personas, equipos de trabajo, manejo de la resolución y resolución de los conflictos, a través de la comprensión del liderazgo y de la gestión de equipos para conseguir mayores cotas de productividad y rendimiento individual y grupal.

Código 105 – MDR **Metodología de la Investigación I**

La asignatura tiene como propósito fortalecer en los estudiantes las competencias sobre métodos y técnicas de investigación a través de los siguientes contenidos académicos: el trabajo de investigación, modalidades de trabajo de investigación, estructura del trabajo de investigación estructura del plan, el título del tema y el planteamiento del problema.

Código 201 – MDR **Gestión del Ciclo Laboral del Capital Humano**

Al término de la asignatura, el estudiante establecerá procesos para reclutar, seleccionar y formar a las personas de una organización a través del análisis de cinco aspectos: el análisis, descripción y valoración del puesto de trabajo, el reclutamiento y la selección (puestos, perfiles, reclutamiento, entrevista,

psicotécnico, pruebas profesionales), la acogida (incorporación al puesto y plan de acogida), el modelo RH 2.0 (globalización de las competencias y carreras profesionales) y la desvinculación de la organización (desvinculación y *outsourcing*).

Código 202 – MDR
Marco Legal de las Relaciones Laborales en Perú

Al término de la asignatura, el estudiante identificará, analizará y aplicará la normatividad vigente, respecto a los derechos y obligaciones de los patrones y los trabajadores de una organización, para que fomente las relaciones laborales basadas en la productividad y conciliación de intereses en el centro de trabajo, con el fin de favorecer las relaciones entre la organización y el personal contratado.

Código 203 – MDR
Desarrollo y Gestión del Talento

Al término de la asignatura, el estudiante identificará el talento, lo desarrollará y realizará planes de formación, alineados con la estrategia global de Recursos Humanos y de la compañía a nivel global, aplicando diferentes estrategias de desarrollo de Recursos Humanos demandadas por la mayor parte de empresas interesadas en la evolución continua

Código 204 – MDR
Retribución Estratégica

Se le otorgará al participante herramientas con las cuales será capaz de gestionar instrumentos de retribución de recursos humanos como motivadores del desarrollo del talento diseñando sistemas de retribución y recompensa íntimamente ligados al proyecto empresarial y sujetos a indicadores objetivos de rendimiento.

Código 205 – MDR
Metodología de la Investigación II

La asignatura es de carácter tiene como propósito desarrollar en los maestrantes competencias cognitivas que le permitan conocer y dominar el proceso de la investigación científica en su enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto. Se revisa el método para que los alumnos puedan formular un problema de investigación, construir las hipótesis y objetivos, así como plantear la justificación que permita validar el desarrollo de la labor investigativa.

1.2. Sumilla de las asignaturas de complementación académica

1.2.1. Sumilla de Metodologías Ágiles

Código 301
Design Thinking

La asignatura desarrolla conceptos básicos de design thinking, el pensamiento de diseño y los ámbitos a los que se aplica, requisitos previos que se deben cumplir, los procesos para la implementación de esta metodología, etapas del pensamiento de diseño.

Código 302
Estrategia Lean

El participante se familiariza con las metodologías ágiles, conoce conceptos y herramientas del pensamiento ágil que permitan el éxito en la mejora de procesos o la creación de negocios con una mayor velocidad y eficiencia, considerando el ahorro de tiempo y costos, y alcanzando la satisfacción del cliente.

Código 303 Scrum

El participante desarrolla este sistema de trabajo que permite realizar el doble trabajo en la mitad de tiempo. Comprende los aspectos a tener en consideración para la reducción del papeleo, la burocracia y la jerarquización en las empresas y los proyectos, y apuesta por las prácticas colaborativas para generar involucramiento en las actividades que se realizan, trabajo rápido y el alcance de los objetivos trazados.

1.3. Perfil del Ingresante

El perfil que la Escuela desea en sus estudiantes es el siguiente:

Para cursar este plan de estudios es recomendable que el aspirante cuente con deseos de superación y búsqueda permanentemente de su desarrollo profesional. Capacidad de proyectarse sobre los aportes que le puede otorgar al programa en los campos de la investigación y/o desarrollo en el campo que desee desarrollar. Capacidad de organización y trabajo en equipo. Debe ser conocedor de la realidad social en donde se desarrolla académica y profesionalmente. Además, es recomendable que el perfil del futuro alumno de esta maestría incluya:

- Actitud abierta y capacidad de análisis.
- Capacidad de comunicación, relación social y trabajo en equipo.
- Autodisciplina

1.4. Objetivo general del programa

Formar profesionales que sean capaces de dirigir y gestionar los recursos humanos de la organización de forma eficiente y competitiva teniendo en cuenta el talento actual y potencial del capital humano y los cambios en el contexto empresarial, económico y social, esto a través de la aplicación de herramientas y técnicas adecuadas que faciliten el análisis de variables y problemas de la organización en el ámbito laboral, conjugando el aprendizaje autónomo y el desarrollo de la capacidad de previsión de las necesidades de la organización.

1.5. Objetivos específicos de formación

- Formar integralmente al estudiante a través de la profundización de los elementos conceptuales y prácticos necesarios para su desempeño profesional.
- Analizar los contenidos normativos existentes en correspondencia con la realidad del país, con relación con la Gestión de Personas, para construir desde la academia alternativas de Dirección con alto sentido de innovación y liderazgo en su actuación.

1.6. Perfil del Egresado

Se determina el siguiente perfil de egreso para el programa de Maestría en Dirección de Recursos Humanos:

1.6.1. Conocimientos

- Conceptos básicos y avanzados en la gestión de recursos humanos de forma que pueda ser original en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
- Nuevas tecnologías usadas como herramientas didácticas para el intercambio comunicacional en el desarrollo de procesos de indagación y de aprendizaje.
- Los procesos y contingencias a las que está sujeta la organización y su influencia en la dirección y gestión de recursos humanos.
- Las especificidades de los diversos entornos internacionales en el diseño y adaptación de las actuaciones de la dirección y gestión de recursos humanos.

1.6.2. Habilidades

- Formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- Comunicar sus conclusiones –y los conocimientos y razones últimas que las sustentan- a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- Dirigir el Departamento de Recursos Humanos de una organización.
- Planificar, organizar y tomar decisiones en el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.
- Analizar y tomar decisiones en relación con las variables y problemas que afectan a la dirección y gestión de personas.
- Organizar y planificar las tareas aprovechando los recursos, el tiempo y las competencias de manera óptima.
- Diseñar e implementar planes de acción de recursos humanos que conlleven la aportación de valor (resolución de problemas, mejoras competitivas, nuevos procesos, innovaciones, etc.) al negocio y a las personas que conforman la organización.
- Organizar las tareas, funciones y responsabilidades en un departamento de recursos humanos teniendo en cuenta las capacidades y potencial de los colaboradores, así como las necesidades de la organización.
- Diseñar políticas e implementar acciones que promuevan el bienestar ocupacional y el desarrollo de una organización saludable.
- Diseñar indicadores, cuadros de mando y procesos para medir los resultados de las personas, programas y proyectos de recursos humanos a nivel organizacional y del personal.
- Diseñar y establecer sistemas de gestión que garanticen el desarrollo de las personas en la organización, así como los objetivos organizacionales.
- Desarrollar y aplicar habilidades directivas acordes a la necesidad de la situación, dirección y desarrollo de personas, equipos de trabajo, manejo de la resolución y negociación de conflictos.
- Aplicar el conocimiento multidisciplinar de la Dirección y Gestión de Recursos Humanos a un trabajo que abarque de forma global los aspectos fundamentales de la profesión.
- Diseñar e interpretar indicadores de gestión de recursos humanos y tomar decisiones acordes al estado de estos y los requerimientos organizacionales.
- Aplicar herramientas y técnicas adecuadas del ámbito de los recursos humanos en función del ciclo laboral del capital humano y las necesidades de la Organización.
- Desarrollar habilidades de comunicación, escritas y orales, para realizar atractivas y eficaces presentaciones de información profesional.

1.6.3. Actitudes

- Búsqueda permanente de capacitación y actualización de los recursos humanos a través de las TIC.
- Búsqueda de eficiencia y eficacia en la organización
- Apertura en el uso de herramientas y técnicas adecuadas del ámbito de los recursos humanos en función del ciclo laboral del capital humano y las necesidades de la Organización.
- Fomentar la comunicación efectiva de manera escrita y/o oral
- Esmero para realizar presentaciones de información profesional que resulten atractivas y eficaces.

1.7. Perfil Docente:

Los docentes deben contar con el siguiente perfil:

- Poseer grado de maestro y/o doctor.
- Formación relacionada al programa.
- Experiencia docente y/o profesional en la materia a desarrollar.

1.8. Grado que se obtiene:

Al finalizar los estudios el estudiante podrá optar el grado de **Maestro en Dirección de Recursos Humanos**.



Newman
Escuela de Posgrado

