

Propuesta (temporal) del PEP

PROYECTO EDUCATIVO DEL PROGRAMA (PEP) Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano Facultad de Ciencias Sociales

Misión

Generar procesos de formación posgradual en la Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano fundamentada en sólidos principios científicos, valores humanistas, concepción integral de la persona, así como la comprensión de los fenómenos en el desarrollo del Talento Humano y su vínculo con las dinámicas sociales, culturales y empresariales, que facilite el despliegue de acciones éticas, con una visión amplia de la realidad e intervenciones pertinentes a las necesidades del contexto, en los diversos campos de acción de un gerente estratégico del talento humano a nivel local, nacional e internacional, todo esto articulando las funciones sustantivas de docencia, investigación, extensión e internacionalización.

Visión

En el año 2030 el Programa de Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano de la Universidad Católica de Oriente se distinguirá por su papel de liderazgo en la región y ser referente a nivel nacional en el estudio, comprensión e intervención de los fenómenos sociales, culturales y empresariales, a partir de la formación de especialistas de excelencia, sólida fundamentación científica y humanista, en los niveles de posgrados, y en procesos de extensión e investigación.

1

Principios de la Especialización

Como el currículo es un “proceso” en tanto investigación, desarrollo, contextualización, metodologías, estrategias de enseñanza, entre otros; entonces, en el marco del Modelo Pedagógico de la UCO, éste debe tener entre otras características las siguientes:

- a. **Pertinencia:** Consiste en aproximar la enseñanza a la vida, al entorno natural y humano, al mundo del trabajo. La pertinencia logra establecer el puente entre necesidades e intereses de aprendizaje y objetivos de saber.
- b. **Participación:** Entendida como la vinculación real, activa y organizada de los miembros de un grupo social (comunidad educativa) que se reconoce como voluntad común para enfrentar colectivamente las condiciones de su comunidad y en la cual la mayoría de los miembros de dicho grupo toman parte en las decisiones y tienen poder para llevar a cabo cambios que afecten sus condiciones de vida.
- c. **Flexibilidad:** El currículo no es estático, sino que está permanentemente abierto al cambio, pues con ello el resultado del proceso no se encontrará descontextualizado. La flexibilidad tiene que darse a nivel del sistema en que se desarrolla, del plan de estudio que orienta su

- implementación, de su ejecución misma y de los procesos llevados a cabo para evaluar tanto el currículo como el sistema total.
- d. Enfoque investigativo: Esta dimensión del currículo llama la atención de las instituciones educativas para que despierten en sus educadores la capacidad de descubrir relaciones causales, establecer categorías y prioridades, determinar correlaciones y posibilitar que el estudiante desarrolle una actitud investigativa.
 - e. Practicidad: Significa que el proceso de aprendizaje tiene que estar fuertemente integrado a la práctica cotidiana de los educandos. En este sentido no se trata de crear experiencias artificiales, sino tomar en cuenta que los educandos pueden extraer conocimientos a partir.
 - f. Interdisciplinariedad: Se puede definir el conocimiento interdisciplinar como aquel que sobrepasa el pensamiento disciplinado, tal como se afirma en el contexto de las disciplinas particulares. Un conocimiento no puede considerarse como interdisciplinar mientras permanezca cerrado dentro de una perspectiva epistemológica particular y se contente con ampliarla mediante una tentativa de visión marginal.
 - g. Integralidad: Significa plantear el proyecto curricular como un todo sistémico y no como la suma aislada de las partes que la componen. En este sentido, nuestro currículo operacionalizado inicialmente en un plan de estudios es más que una sumatoria de cursos agregados. Implica la articulación armónica entre todos los aspectos propios del currículo, junto con las experiencias y vivencias dentro del contexto universitario de la UCO que le proveen al estudiante de una formación amplia, completa y contextualizada en la mayor cantidad de aspectos de su vida, tanto del saber, el hacer y el ser.

2

Objetivo de la Especialización

Es propósito del programa Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano de la UCO es formar profesionales íntegros, con los conocimientos científicos necesarios y pertinentes para comprender, interpretar, analizar y explicar la comprensión de los fenómenos en el desarrollo del Talento Humano y su vínculo con las dinámicas sociales, culturales y empresariales en contexto, desarrollando las destrezas y habilidades tanto disciplinares como profesionales de la gerencia del Talento Humano, para evaluar e intervenir sobre el problemáticas organizacionales en el ámbito individual y social, con el fin de promover y optimizar principalmente la salud mental, así como el bienestar y la calidad de vida.

Elementos diferenciadores de la Especialización

Los principios orientadores que sustentan la apuesta curricular están orientados hacia los conocimientos básicos que deben tener los estudiantes sobre la gerencia del Talento Humano y que se convierte en el elemento que soporta y sustenta las acciones prácticas, aplicadas e investigativas posteriores, y sobre la que reposa la esencia de la especialización.

El desarrollo pedagógico del Programa se inscribe dentro de una simbiosis de paradigmas educativos, haciendo tránsito desde la pedagogía tradicional introduciendo elementos del activismo, constructivismo y pedagogía conceptual (esta última inscrita dentro del paradigma de la sociedad del



PBX: + (57) 604 569 90 90 WhatsApp: 322 569 90 90
Sector 3, Cra. 46 No. 40B - 50 - NIT: 890984746-7
Rionegro - Antioquia - Colombia



www.uco.edu.co



@uconiano



universidad catolica de oriente

conocimiento), obligada por transformaciones del entorno, donde criterios de competencia y competitividad están muy relacionados.

La Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano, en un entorno de globalización, responde a los paradigmas de sociedad del conocimiento, pensamiento sistémico (no lineal), trabajo en equipo, humanismo y ética que, a su vez, obliga al desarrollo de competencias básicas y ocupacionales, desde la estrategia pedagógica que se viene desarrollando; basada en un proceso de transformación desde el enfoque conductista, que es soporte del modelo tradicional de enseñanza, hasta el enfoque cognoscitivo, soporte fundamental de la pedagogía conceptual, pasando por la pedagogía activa, en una completa sinergia en cuanto a su evolución metodológica se refiere.

La estrategia pedagógica del Programa estimula el pensamiento creativo, crítico y reflexivo, promoviendo, desde la interacción maestro – saber - Estudiante, una visión multidimensional, interdisciplinaria asociada al enfoque sistémico y la formación de valores socio-humanistas, que incidan de manera directa en la sociedad circundante y se extienda hacia el resto de la región para lograr este propósito.

La metodología centrada en la exposición magistral se disminuye, relevando el protagonismo docente en el aula y estimulando la participación activa, calificada y permanente de los estudiantes en su proceso de aprendizaje. De esta manera, se supera de forma gradual pero segura la simple reproducción mecánica de información y se enfatiza en la elaboración, la crítica, la validación y comunicación de conceptos.

3

Propósitos de formación del programa, las competencias y los perfiles definidos (profesional y ocupacional)

Propósitos de Formación

El programa Gerencia Estratégica del Talento Humano proporcionará a los estudiantes los elementos formativos y aplicativos, que ofrece la Psicología y la Administración requeridos para llevar a cabo la gestión y el desarrollo organizacional, facilitando la creación, la implementación y el desarrollo de programas de gestión que favorezcan el crecimiento y el equilibrio organizacional.

Propende además por imprimir en sus educandos principios y competencias que contribuyan a su efectiva intervención en los procesos de desarrollo social y económico de la región caracterizados por:

- Conocimiento sobre la evolución de la gestión del talento humano que se ha dado a través del tiempo.
- Conocer nuevos modelos organizacionales de gestión y su aplicación.
- Facilitar a los participantes a través de ejercicios prácticos y sustentados teórica y conceptualmente, el diseño e implementación de sistemas de ingreso para los diferentes tipos de organizaciones.



PBX: + (57) 604 569 90 90 WhatsApp: 322 569 90 90
Sector 3, Cra. 46 No. 40B - 50 - NIT: 890984746-7
Rionegro - Antioquia - Colombia



www.uco.edu.co



www.uco.edu.co @uconiano universidad catolica de oriente

- Brindar las herramientas pertinentes para el desarrollo de programas de evaluación, gestión y potencialización que favorezcan el crecimiento de la cultura organizacional.
- Accionar ético y con responsabilidad social desde una perspectiva cristiana.

Competencias

El programa Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano, en su plan de formación integral, asume la definición de competencias propuesta por el Grupo de Investigación Pedagogía y Didáctica (2010) a través de su proyecto rediseño curricular por competencias Universidad Católica de Oriente la cual dice:

Se asume que la formación por competencias se orienta hacia la formación integral, hacia el desarrollo de las potencialidades humanas y profesionales de los ciudadanos; asume también que dicha formación está mediada por aprendizajes significativos, como resultado de un proceso de integración del conjunto de las actitudes (saber ser –valores, comportamientos, automotivación, iniciativa, trabajo colaborativo-), los conocimientos (saber-saber –observar, explicar, comprender, analizar-), y las aptitudes (saber-hacer –habilidades para emprender procedimientos basados en estrategia-); que hacen a una persona capaz de interactuar e integrar el mundo académico con el mundo de la vida, cumplir un trabajo, resolver un problema particular, crear, innovar, realizar actividades, ejercer los derechos civiles y democráticos, y ejercer las relaciones interpersonales, interdisciplinarias e intersectoriales (p. 22).

A partir de la anterior definición, el programa de Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano propende por la generación de las siguientes competencias:

4

Cognitivas (Saber):

- Comprende la naturaleza de los cambios globales que han determinado la evolución de la gerencia del talento humano asociados a la transformación de la naturaleza del trabajo y la fuerza laboral, considerándolos en la formulación de la estrategia.
- Identifica los principios legales que rigen el funcionamiento de la organización y sus implicaciones al momento de estructurar las políticas, estrategias y funciones de un departamento de talento humano.
- Comprende la organización desde una perspectiva sistémica en el sentido de reconocer las relaciones de interdependencia entre el área de talento humano y las demás coexistentes en la organización, así como la influencia de las variables del entorno en la formulación de la estrategia en esta área.
- Comprende la organización como una realidad social, inscrita tras la dimensión objetiva de la estructura en donde se tejen relaciones complejas entre los individuos y se producen significados colectivos en medio de la diversidad cultural.

Comunicativas:

- Expresa sus ideas verbalmente incorporando contenidos semánticos adecuados en las estructuras lingüísticas.



PBX: + (57) 604 569 90 90 WhatsApp: 322 569 90 90
Sector 3, Cra. 46 No. 40B - 50 - NIT: 890984746-7
Rionegro - Antioquia - Colombia



www.uco.edu.co



@uconiano universidad catolica de oriente

- Elabora documentos escritos para comunicar ideas o expresar su postura personal frente a temas diversos incorporando adecuadamente determinados signos no lingüísticos (signos de puntuación, sangrías, nomencladores, distribución general del espacio, tipos de letras, etc.).
- Elabora textos de carácter argumentativo con fundamento en el uso de elementos lingüísticos para imponer claridad, unidad de estilo y coherencia a las ideas desarrolladas.

Socioafectivas (Ser)

- Demuestra excelencia personal en su proceder profesional y en las relaciones que establece con los miembros de su organización y su entorno.
- Imprime en sus acciones y decisiones el respeto hacia las personas en su dignidad y multiculturalidad, así también, a los grupos de interés involucrados en su quehacer.
- Manifiesta proactividad y diligencia en los proyectos que participa.
- Ejerce el liderazgo en la construcción de equipos efectivos que potencialicen las competencias de sus colaboradores y contribuyan al logro de las metas y objetivos superiores de la organización.
- Demuestra voluntad y actitud de servicio como una forma de ser, en y para los demás.
- Cree, confía y pone siempre la vida y obra en las manos del Creador, como principio y fin del hombre y del mundo.

Instrumentales (Hacer). Saber hacer en contexto.

- Elabora planes de compensación, beneficios y salud ocupacional a partir de un análisis de los recursos y capacidades organizacionales, así como la valoración de las particularidades de la fuerza laboral.
- Sugiere estrategias encaminadas al logro de la eficiencia organizacional a partir del análisis de los impactos en la estructura financiera de las decisiones adoptadas en el área de talento humano.
- Crea e implementa programas de sensibilización al cambio en la organización tomando como referencia modelos y aproximaciones teóricas en torno a los procesos que tiene lugar en el cambio organizacional.

Perfiles

Perfil de Ingreso

La especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano se dirige a profesionales, ejecutivos y gerentes de las áreas de RRHH en organizaciones de diversa índole. De igual modo, el programa considera a los profesionales cuyo ejercicio implique el liderazgo de equipos de trabajo, la gestión del talento o la asesoría en la generación de planes de sensibilización o desarrollo de cultura corporativa. Que estén dispuestos a cumplir con los siguientes criterios:

- Respeto y compenetración por la filosofía y principios de la Universidad.
- Competencia intelectual en el área de conocimiento a desempeñar.
- Entrevista.
- Hoja de vida actualizada con los respectivos soportes.

Perfil del Especialista

El Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano de la Universidad Católica de Oriente, comprende los desafíos globales a los que se enfrenta la fuerza laboral actual y dispone de sus habilidades, técnicas, humanas y conceptuales en la generación de valor organizacional a través del desarrollo y promoción del elemento humano, todo ello enmarcado en el ejercicio de un liderazgo ético, incluyente y abierto a la multiculturalidad.

Perfil Ocupacional

El Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano de la Universidad Católica de Oriente se podrá desempeñar como:

- Gerente de organizaciones enfocadas en la gestión del capital Humano.
- Gerente de talento humano / Recursos Humanos en organizaciones de diversa índole.
- Consultor y asesor en el diseño de políticas, planes y estrategias orientadas a la generación de valor organizacional a través del desarrollo del talento humano.
- Director de capacitación en Talento Humano.
- Líderes que dirijan procesos de Desarrollo Humano en las organizaciones.

Los ejes formativos de la Universidad Católica de Oriente, son la esencia de la fundamentación curricular de todos sus programas, contiene elementos que conforman el deber ser de nuestro proceso pedagógico, máxime cuando se trata de formar recurso humano en el nivel de posgrado.

6 El componente de interdisciplinariedad del programa.

La Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano en sí misma es interdisciplinar; pues nace de la idea de dos programas, Psicología y Administración de empresas, disciplinas que a su vez se suscriben a áreas del saber en ciencias sociales y ciencias económicas respectivamente, quienes a su vez constituyen un entramado en el que se cruzan disciplinas adscritas, a ellas como la antropología, sociología, filosofía, economía, matemáticas y estadística, por ejemplo. Esta característica consustancial, motiva a que el trabajo interdisciplinario en el Programa sea, en buena parte, la base para el proceso de aprendizaje del estudiante y su posterior ejercicio profesional.

Así, por ejemplo, el plan de estudios se nutre con la presencia de cursos asociados a los campos: administrativo (Administración estratégica del capital humano, marco legal en la gestión de recursos humanos, Aspectos financieros en la gerencia de recursos humanos, habilidades gerenciales, Administración del cambio en las organizaciones); Psicológico (Comportamiento humano en la organización, compensación global y beneficios, salud ocupacional y riesgo psicosocial); las ciencias humanas (ética en el lugar de trabajo), lo cual propicia que el Especialista en Gerencia estratégica del talento humano de la Universidad Católica de Oriente disponga de las competencias para interactuar con otros profesionales en el análisis, diseño, desarrollo y administración de proyectos en las áreas de gestión humana, teniendo como fin que los estudiantes entiendan y enfrenten los problemas dentro del contexto de los mismos, que adapten su formación a la realidad social que presenta la región y el país, se busca además la promoción de los valores y principios institucionales.



PBX: + (57) 604 569 90 90 WhatsApp: 322 569 90 90
Sector 3, Cra. 46 No. 40B - 50 - NIT: 890984746-7
Rionegro - Antioquia - Colombia



www.uco.edu.co



@uconiano



universidad catolica de oriente

Es de resaltar que el trabajo interdisciplinario también se evidencia en la posibilidad que tienen los estudiantes y docentes del programa de participar en proyectos de intervención con estudiantes y docentes de otras disciplinas y/o universidades; así también en los proyectos de extensión y proyección social y en las actividades extracurriculares organizadas por la Facultad de Posgrados.

De igual modo, a partir de las estrategias de investigación formativa que se promueven en la Universidad y en los Programas de Psicología y Administración de empresas, se propicia la constitución de semilleros de investigación conformados por estudiantes de distintos programas académicos. Estos semilleros o grupos de estudio asumen prácticas investigativas orientadas a generar una cultura académica y propiciar espacios de reflexión y discusión permanente, articulados a la misión y visión institucional y a las dinámicas del contexto, y que al mismo tiempo permitan un acercamiento con la realidad postulando saberes que formulen iniciativas de cambio desde lo social, político y económico.

En el programa de psicología se cuenta con el semillero de Psicología Organizacional, que pertenece a la línea de investigación, salud, bienestar y calidad de vida, y el programa de Administración de Empresas cuenta con la línea Organizaciones, donde los estudiantes de la especialización podrán ser invitados para hacer aportes y reflexiones en torno al tema de su formación.

Las pasantías constituyen sin duda alguna un momento en el proceso de formación al que se le puede atribuir un tinte interdisciplinario. La diversidad de actividades en el marco de la gerencia del talento humano, en donde tienen lugar estas experiencias permite que el estudiante se aproxime a otras lógicas en su saber disciplinar. La pasantía se realizará en empresas vinculadas a actividades económicas como: floricultura, sector financiero, aeronáutica, sector solidario, ONG, sector salud, industria manufacturera, agroindustria, entre otros. Los estudiantes tendrán la posibilidad de tener contacto con el sector real con el mundo empresarial, donde confrontará sus conocimientos adquiridos, con el objetivo de poder resolver problemas y dar soluciones correctas.

Las pasantías, serán orientadas por un docente experto en el área organizacional y representarán un valor agregado en la formación de los especialistas, luego de haber recibido en los diferentes cursos el conocimiento teórico y fundamental que los perfilará como Especialistas en Gerencia estratégica del talento humano.

Otra forma de contribuir al diálogo interdisciplinario se logra a partir de la asistencia y participación en eventos extracurriculares de apropiación de conocimiento como: seminarios, congresos diplomados, entre otros, que enriquezcan la formación de los estudiantes desde ópticas diferentes a las de su futura profesión.

Plan de Estudio

Semestre 1					
Código	Curso/Módulo	Número de créditos académicos	Hora de trabajo presencial estudiante (HTPE)	Hora de trabajo independiente del estudiante (HTIE)	Área Componente
GHE0101	Gerencia del Talento Humano	3	48	96	Específico
GHE0111	Comportamiento Humano en la organización	2	32	64	Específico
GHE0121	Bienestar y Relaciones Laborales I	1	16	32	Específico
GHB0151	Compensación Global	2	32	64	Básico
GHE0131	Gerencia financiera	2	32	64	Específico
GHB0141	Seminario optativo I	1	16	32	Básico
GHT0161	Ecopsicología (Ecología y empresa)	1	16	32	Transversal

Semestre 2					
Código	Curso/Módulo	Número de créditos académicos	Hora de trabajo presencial estudiante (HTPE)	Hora de trabajo independiente del estudiante (HTIE)	Área Componente
GHT0251	Ética laboral y sostenibilidad	1	16	32	Transversal
GHB0231	Optativo II	1	16	32	Básico
GHE0221	Relaciones laborales II	1	16	32	Específico
GHE0201	Gestión del desarrollo humano y la productividad	2	32	64	Específico
GHB0241	Administración del cambio en las organizaciones	2	32	64	Básico
GHE0211	Gestión estratégica de la seguridad y salud en el trabajo	3	48	96	Específico
GHC0261	Pasantía	2	32	64	Complementario