

**PROYECTO EDUCATIVO DEL
PROGRAMA PEP**

**ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN
ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO**

**FACULTAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS
CENTRO DE POSTGRADOS Y FORMACIÓN
CONTINUA
UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA**



UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
Centro de Postgrados y Formación continua
Proyecto Educativo del Programa
Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano



SOLICITUD DE REGISTRO CALIFICADO PARA EL PROGRAMA DE
Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano
Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas



Santa Marta, D.T.C.H., mayo de 2019



UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
Centro de Postgrados y Formación continua
Proyecto Educativo del Programa
Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano



CONSEJO SUPERIOR

ROSA COTES DE ZUÑIGA

Gobernadora del Departamento del Magdalena
Presidenta del Consejo Superior

ELVIA MEJÍA FERNÁNDEZ

Delegada del Presidente de la República

PABLO HERNÁN VERA SALAZAR

Rector

ADRIANA LÓPEZ JAMBOOS

Delegada de la Ministra de Educación Nacional

GUSTAVO COTES BLANCO

Representante de los Exrectores

ERNESTO GALVIS LISTA

Representante de las Directivas Académicas

HUGO MERCADO CERVERA

Representante de los Docentes

MARÍA JANETH ATEHORTUA

Representante de los Egresados

JOSÉ MIGUEL VERDUGO OVIEDO

Representante del Sector Productivo

DAVID EDUARDO CAMARGO MACÍAS

Representante de los Estudiantes

MERCEDES DE LA TORRES HASBÚN

Secretaria Consejo Superior



CONSEJO ACADÉMICO

PABLO HERNÁN VERA SALAZAR
Rector

MARÍA DILIA MIELES BARRERA
Vicerrectora Académica

ERNESTO GALVIS LISTA
Vicerrector de Investigación

JUAN CARLOS DE LA ROSA SERRANO
Vicerrector de Extensión y Proyección Social

JOSÉ VÁSQUEZ POLO
Decano Facultad de Ingeniería

JOSÉ MANUEL PACHECO RICAURTE
Decano Facultad Ciencias de la Educación

SANDRA VILARDY QUIROGA
Decana Facultad Ciencias Básicas

EDWIN CHACÓN VELÁSQUEZ
Decano Facultad Ciencias Empresariales y Económicas

ÁNGELA ROMERO CÁRDENAS
Decana Facultad Ciencias de la Salud

EDGAR VILLEGAS IRIARTE
Decano Facultad de Humanidades

LUIS ARMANDO VILA SIERRA
Representante de los Docentes

ABRAHAM HERNÁNDEZ GUTIÉRREZ
Representante de los Egresados

JESÚS SALVADOR DÍAZ VILORIA
Representante de los Estudiantes

MERCEDES DE LA TORRE HASBÚN
Secretaria General



UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA

Centro de Postgrados y Formación continua

**Proyecto Educativo del Programa
Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano**



CUERPO DIRECTIVO DEL PROGRAMA

PABLO HERNÁN VERA SALAZAR

Rector

MARÍA DILIA MIELES BARRERA

Vicerrectora Académica

ERNESTO GALVIS LISTA

Vicerrector de Investigación

JUAN CARLOS DE LA ROSA SERRANO

Vicerrector de Extensión y Proyección Social

EDWIN CHACÓN VELÁSQUEZ

Decano de la facultad de Ciencias Empresariales y Económicas

YESID CUELLO CANTILLO

Director de Programa de Administración

NAZLY ZUÑIGA CASTRO

Coordinador Académico Programa de Administración de Empresas



UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA

Centro de Postgrados y Formación continua

**Proyecto Educativo del Programa
Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano**



OFICINA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

PABLO HERNÁN VERA SALAZAR
Rector

EIRA ROSARIO MADERA REYES
Jefe de Oficina

ANA ELVIRA MORENO MARTÍNEZ
Profesional Especializado

IRINA PAOLA FINCE BOVEA
Profesional Universitario

LAURA BLANCO JUVINAO
Técnico Administrativo



UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
Centro de Postgrados y Formación continua



Proyecto Educativo del Programa
Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano

CENTRO DE POSTGRADOS Y FORMACIÓN CONTINUA

ANETH CRISTINA RIVAS CASTRO

Directora Centro de Postgrados y Formación Continua

YAJAIRA MACHADO ZARAZA

Profesional Especializado Apoyo Contratación

JUANA MARÍN PINEDA

Profesional Universitario

MAGALY HERRERA CANTILLO

Técnico Administrativo

ANDRÉS SÁNCHEZ LARA

Contratista Gestión Jurídica

JAIME BAENA FERNANDEZ

Contratista Apoyo de Gestión Financiera

JOHANNA BARROS PÉREZ

Contratista Apoyo Gestión Logística

MARIPAZ QUINTERO MOSCARELLA

Contratista Apoyo Gestión Mercadeo

CLAUDIA PATRICIA ILLIDGE BUITRAGO

Contratista Apoyo Gestión Mercadeo

LUCY GRACIA GAMARRA

Contratista Apoyo Gestión de la Calidad

HAROLD ARAQUE GARCÍA

Contratista Apoyo Gestión de Sistemas y Creación de Nuevos Programas

ROSA MARÍA MARTÍNEZ LOZANO

Contratista Apoyo Creación de Nuevos Programas

ANANDA MONTENEGRO GONZALEZ

Contratista Apoyo Autoevaluación de Programas

ERIKA DE JESÚS LOPEZ ESTRADA

Contratista Apoyo Creación de Nuevos Programas

YADIRA CABAS AGUILAR

Contratista Apoyo de Recepción

DANIELA MARIA GONZALEZ GRANADOS

Contratista Apoyo contratación y Autoevaluación



UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA

Centro de Postgrados y Formación continua

**Proyecto Educativo del Programa
Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano**



**GRUPO GESTOR DEL PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN
ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

ERIKA DE JESÚS LOPEZ ESTRADA
Docente Catedrático

OSCAR HUMBERTO GARCIA VARGAS
Docente de Planta

YESID CUELLO CANTILLO
Director Técnico Programa de Administración de Empresas

TABLA DE CONTENIDO

1	PRESENTACIÓN	12
2	DEFINICIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO DEL PROGRAMA	13
3	DEPENDENCIAS RESPONSABLES DEL PROCESO	14
4	COMPONENTES FUNDAMENTALES DEL PEP	14
4.1	Identidad del Programa	14
4.2	Misión del Programa	15
4.3	Visión del Programa.....	15
4.4	Reseña Histórica	15
5	OBJETIVOS, COMPETENCIAS Y PERFILES DEL PROGRAMA	17
5.1	Objetivo General	17
5.2	Objetivos Específicos	17
5.3	Competencias.....	17
5.4	Perfiles	18
6	DISEÑO Y PLANEACIÓN DE LA ESTRUCTURA CURRICULAR	19
6.1	Contenidos Curriculares.....	19
6.2	Enfoque pedagógico de la Universidad del Magdalena	20
6.3	Fundamentación Teórica del Programa	21
6.4	Lineamientos Pedagógicos y Didácticos Adoptados en la Institución Según la Metodología y Modalidad del Programa.....	24
6.5	Plan General de Estudios	26
6.6	Estrategias de Interdisciplinariedad y Transdisciplinariedad del Programa	28
6.7	Estrategias de Flexibilización Para el Desarrollo del Programa	29

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

6.8	Contenido General de las Actividades Académicas.....	30
6.9	Estrategias Pedagógicas que Apunten al Desarrollo de Competencias en un Segundo Idioma.....	31
6.10	Organización de las Actividades Académicas.....	32
7	ARTICULACIÓN CON EL MEDIO EXTERNO.....	34
7.1	Investigación.....	34
7.1.1	Grupo de Investigación del Programa.....	42
7.2	Relación con el Sector Externo.....	50
8	APOYO A LA GESTIÓN DEL CURRÍCULO.....	54
8.1	Organización Administrativa.....	54
8.2	Personal Docente.....	60
9	RECURSOS FÍSICOS Y FINANCIEROS DE APOYO A LA DOCENCIA.....	62
9.1	Medios Educativos.....	62
9.2	Infraestructura Física.....	62
9.2.1	Plan de Desarrollo Físico.....	64
9.2.2	Centro de Bienestar Universitario.....	64
9.2.3	Biblioteca.....	64
10	BIBLIOGRAFÍA.....	65

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Estructura Organizacional de la Vicerrectoría de Investigación.....	36
Ilustración 2. Evolución del Presupuesto Ejecutado por la Vicerrectoría de Extensión y Proyección Social	51
Ilustración 3. Beneficiarios de los proyectos de extensión desde el 2014 hasta el 2018.	54
Ilustración 4. Estructura Académico Administrativa.....	55
Ilustración 5. Mapa de Procesos de la Universidad del Magdalena.....	56
Ilustración 6. Planta Física de la Universidad del Magdalena.....	63
Ilustración 7. Bienestar Universitario que se Proyecta Construir en la Universidad del Magdalena.....	64
Ilustración 8. Nueva Biblioteca que se Proyecta Construir en la Universidad del Magdalena.	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Denominación del Programa.....	14
Tabla 2. Plan General de Estudios.....	26
Tabla 3. Diagrama de Requisitos y Correquisitos	27
Tabla 4. Financiación a los Proyectos de Investigación del Programa o Facultad.....	38
Tabla 5. Trabajos de Grado de Estudiantes de Pregrado Financiados en la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, 2017.....	40
Tabla 6. Grupos de Investigación de la Universidad	43
Tabla 7. Grupos de Investigación de la Universidad que Soportan al Programa (Docentes, Líneas, Áreas y Categoría)	44
Tabla 8. Relación de Productos de Investigación de Docentes que Apoyan el Programa.	46
Tabla 9. Profesores que Apoyan el Programa con Tiempo Asignado a la Investigación en el Plan de Trabajo Docente	47
Tabla 10. Relación de docentes que participan en procesos de investigación en el programa	48
Tabla 11. Relación de Proyectos de Extensión Ejecutados (Zonas de Influencia, Periodos, Fuentes y Montos de Financiación)	52
Tabla 12. Información Disponible en el Aplicativo Web para Administrativos.	58
Tabla 13. Relación de Docentes del Programa.....	61

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

1 PRESENTACIÓN

En 1958 mediante la ordenanza 05, se creó la Universidad del Magdalena, pero fue a través del Decreto departamental 115 de 22 de febrero de 1962 que se reglamentó dicha ordenanza y por el cual le dio el nombre de Universidad Tecnológica del Magdalena (UTM). Posteriormente a comienzos de la década de 1980 el Consejo Superior de la época aprobó el nombre de Universidad Tecnológica del Magdalena Gabriel García Márquez. Luego, a finales de esa década, se transformó de Institución Tecnológica a Institución Universitaria, adoptando el nombre con el cual hoy es reconocida.

La sociedad actual demanda de las universidades gran compromiso con la calidad de los programas educativos que se ofrecen, debido a la demanda de profesionales capaces de resolver con eficiencia, eficacia y efectividad las diversas situaciones de la sociedad actual. En el año 2015, en Colombia se expidió la Ley 1753, denominada Ley del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”, la cual tiene como objetivo construir una Colombia en paz, equitativa y educada.

El plan Nacional señala, expresamente, que la “educación es el más poderoso instrumento de igualdad social y crecimiento económico en el largo plazo, con una visión orientada a cerrar brechas en acceso y calidad al sistema educativo, entre individuos, grupos poblacionales y entre regiones, acercando al país a altos estándares internacionales y logrando la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos”.

Por consiguiente el plan de gobierno del Dr. Pablo Vera Salazar 2016-2020 promueve el lema de una Universidad más incluyente e innovadora y se ha dado la tarea con su equipo de trabajo de la Vicerrectoría Académica, la Oficina Aseguramiento de la calidad, la Oficina de Planeación, el Centro de Postgrados y Formación Continua de diseñar los instrumentos que permitan la creación de nuevos programas de Posgrados, así como evaluar los avances que se logren en la materia, para efectos de que la educación postgradual se convierta en un medio indispensable para generar una transformación social en la región caribe y el país.

En la actualidad es una Institución Educativa acreditada de Alta Calidad, con una amplia oferta de programas académicos pertinentes para la región y el país: 23 de pregrado, de los cuales tres (3) se encuentran acreditados por alta calidad y dos (2) en proceso de renovación (Ingeniería Pesquera, Enfermería, Cine y Audiovisuales) y 36 de postgrado (14 especializaciones, 18 maestrías y 4 doctorados).

El plan de Gobierno del señor Rector Pablo Vera Salazar tiene como uno de sus retos principales la creación de nuevos programas de postgrados, dentro de estas nuevas ofertas se encuentra la Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano, como una herramienta de alto impacto social, que permita a la región mayor participación en la dinámica de las relaciones internacionales del País.

El presente documento del programa de **Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano**, se coloca a disposición de la comunidad educativa de la Universidad del Magdalena, el cual está en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, la materialización de la pedagogía de la Institución en acciones verdaderamente

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

transformadoras de la realidad, formulada por y para el proyecto de nación que se tiene y que se desea tener.

El modelo del PEP (Proyecto Educativo del Programa) se organiza justificando la existencia del programa de acuerdo a las necesidades de la región, el país y el contexto internacional.

Este documento expone la misión, visión del programa, principios y competencias que rigen la formación de **Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano**, la Universidad del Magdalena, así como las políticas y lineamientos para el desarrollo del mismo.

Sin embargo, el PEP ha de considerarse como algo inacabado, que se revisa permanentemente con el fin de que sea una herramienta adecuada para la formación integral de los estudiantes del Programa de **Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano**.

2 DEFINICIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO DEL PROGRAMA

El proyecto educativo es “la secuencia de tareas planificadas, como una intencionalidad práctica y productiva que debe lograrse a través del trabajo cooperativo” (VERA G., 1990).

Romero, citada por Acero, (2016), define proyecto educativo como: ...un proceso dinamizador orientado hacia un propósito común que permite articular lo educativo, lo económico y lo social. Además, el proyecto debe tener un carácter de investigación-acción que consiste en el procedimiento metodológico que indaga la realidad con propósito de actuar sobre ella, es decir transformarla.

El Proyecto Educativo del Programa (Universidad Nacional de Colombia, 2012) – PEP– es un documento que contiene los lineamientos, las políticas y los principios que orientan y dirigen el desarrollo del programa. El PEP guarda la coherencia con el Proyecto Institucional y la dinámica de las profesiones, convirtiendo este documento en un instrumento de referencia y navegación, dentro de un ejercicio académico y argumentativo del querer ser.

El Proyecto Educativo del Programa PEP de la **Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano**, de Posgrados en la Universidad del Magdalena se concibe: como la ruta que orienta el desarrollo las funciones de docencia, investigación y extensión, guardando coherencia y relación con la misión, visión, valores y principios. Soportando las acciones educativas con el propósito de favorecer la formación integral de sus estudiantes, a la luz de una universidad más incluyente e innovadora, que permita el crecimiento económico con una visión orientada a cerrar brechas en acceso y calidad al sistema educativo, acercando a la región a altos estándares internacionales y logrando la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos”.

Este documento debe evaluarse y adaptarse a los cambios que van exigiendo la sociedad, el país y la región con la finalidad de ofrecer programas de posgrados pertinentes y actualizados que respondan a las necesidades del entorno.

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

3 DEPENDENCIAS RESPONSABLES DEL PROCESO

Responsables	Actividades
Centro de Posgrados y Formación Continua.	Velar por la consolidación de los PEP. Brindar apoyo para la construcción del PEP con el equipo para la creación de nueva oferta de programas de postgrados. Socializar el PEP con las Facultades y oficina de Aseguramiento de la Calidad.
Coordinación de Programas	Construcción del PEP, previo análisis de la pertinencia del programa Articulación
Comité Para la Creación y Aprobación de Nuevos Programas / Decanos	Aprobación de nuevos programas y del PEP

4 COMPONENTES FUNDAMENTALES DEL PEP

4.1 Identidad del Programa

Tabla 1. Denominación del Programa

Nombre del programa:	Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano.
Título a Expedir:	Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano.
Estado del programa	Nuevo
Ubicación del Programa:	Santa Marta – Magdalena, Colombia
Nivel del Formación:	Especialización
Metodología:	Presencial
Campo Amplio:	Administración de Empresas y Derecho
Campo Específico:	Educación Comercial y Administración
Campo Detallado:	Gestión y Administración
Norma Interna de Creación:	Acuerdo Académico
Número y Fecha de la Norma	No. 32 Julio 23 de 2019
Instancia que la Expide:	Consejo Académico
Duración Estimada:	1 año (Dos semestres)
Numero de semanas en que se Desarrollara la Propuesta:	16 semanas por Semestre.

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

Periodicidad de la Admisión:	Semestral
Valor de la Matrícula por semestre:	8 SMMLV
Número de Estudiantes en Primer Periodo:	30
Créditos Académicos:	27
Número Total de Cursos:	11
Programa Adscrito a:	Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas

Fuente: Elaboración Propia.

4.2 Misión del Programa

Formar profesionales especializados con competencias y habilidades que le permitan gestionar al interior de las organizaciones una cultura humanista e incluyente, con alta competitividad y productividad fortaleciendo el desarrollo sostenible de las mismas.

4.3 Visión del Programa

Ser líderes en la formación de profesionales con una perspectiva global del desarrollo humano, a través de la implementación de los modelos emergentes y nuevas tendencias en la gestión del talento humano.

4.4 Reseña Histórica

Durante el siglo XIX predominó en Santa Marta al igual que en el resto del país una educación superior incipiente e impartida a través de Seminarios dirigidos por clérigos, que no lograron consolidarse dadas las condiciones políticas que experimentaba el país al momento de las guerras independentistas, las cuales generaron rupturas y reorganizaciones constantes en todas las esferas sociales. En este contexto, es hasta 1824 que se crea la Universidad del Magdalena e Istmo, con sede en Cartagena y adscrita al Seminario Samario. Este precedente histórico generó espacios de levantamientos políticos militantes, que exigieron la creación de cátedras civiles y seculares, esta institución funcionó hasta 1850, impartiendo cátedras en educación básica primaria, secundaria y de formación general, así como cátedras universitarias en Derecho (la mayor parte), Medicina (en algunos de esos años, a partir de 1835).

La confrontación política e ideológica que vivía el país en el siglo XIX manifiesta en partidos antagónicos desde mediados del siglo, llevaron a que las propuestas de secularización o laicización fueran adoptadas en todo el país. En la Costa se creó el Colegio Nacional de Cartagena y en Santa Marta el Colegio Provincial Santander, que fue instaurado por la Asamblea Provincial en 1850, como una institución diferenciada del Colegio Seminario. Estas nuevas instituciones, no alcanzaron estabilidad financiera y funcionaron en constante disputa por los recursos de los Colegios Seminarios.

El resultado de los diferentes esfuerzos por construir una institución de educación superior en la Región Caribe, hizo posible la creación del Liceo Celedón. Por esta época en la fase final del régimen encabezado por la Junta Militar, un grupo de estudiantes del Liceo Celedón

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

y del Colegio San Juan del Córdoba, gozando de la legitimidad política que recibió el estamento estudiantil a nivel nacional como actor social que había forzado la caída del dictador Gustavo Rojas Pinilla, solicita la creación de la Universidad del Magdalena ante el gobierno nacional. Este precedente, dio lugar a que mediante ordenanza 005 de 1958 la Universidad del Magdalena, los requisitos legales para su puesta en marcha se cumplieron hasta 1963, luego a través del decreto departamental 015 adopto el nombre de Universidad Tecnológica del Magdalena iniciando labores sólo con la Facultad de Agronomía el 10 de mayo de 1962. Luego de su aprobación legal en 1963 y el reconocimiento por parte de ASCUN-FUN, la Universidad pudo acceder a los recursos nacionales del Fondo Universitario Nacional (FUN); así mismo a finales de la década, en 1969, la UTM fue autorizada por el Consejo Superior para ofrecer la carrera en Economía Agrícola, que fue su segunda facultad, y luego, en 1970, se autorizó la apertura de la facultad de Administración Agropecuaria, (también en jornada nocturna en 1972), y en ese año también empezó a ofrecerse Ingeniería Pesquera, única en el país para ese momento y en la actualidad.

A finales de esa década, en 1988, de institución tecnológica se transformó en Institución universitaria, año en que adoptó su nombre actual, denominación idéntica a su nombre original, en 1958, y también idéntico a uno que también tuvo en dos momentos durante el siglo XIX: Universidad del Magdalena (en adelante UM).

Como es de notar la Universidad del Magdalena se ha construido históricamente como un espacio de innovación y crecimientos en la región, comprometida en cada una de sus etapas con la construcción de ciudadanos integrales, críticos y participativos. En la actualidad, la institución ha sido reconocida por el Ministerio de Educación Nacional como una Universidad de Alta calidad a través de la acreditación institucional que se le otorgó en la resolución número 16891 de 2016. La institución cuenta con amplia oferta de programas académicos pertinentes para la región y el país: 23 de pregrado, de los cuales cinco (5) se encuentran acreditados por alta calidad y dos (2) en proceso de renovación (Ingeniería Pesquera, Ingeniería Agronómica, Administración de empresas, Enfermería, Cine y Audiovisuales) y (Biología y Economía) respectivamente; y 36 de postgrado (14 especializaciones, 18 maestrías y 4 doctorados).

Paralelamente, la Universidad ha venido apostando por la transformación organizacional al servicio de los propósitos institucionales, implementando procesos tendientes al aseguramiento de la calidad. Esto le ha permitido a la Universidad obtener las siguientes certificaciones: ISO 9001:2015 (22 procesos, 239 procedimientos), NTCGP1000:2009 (22 procesos, 239 procedimientos), calificación A+ (Col) otorgada por la Fitch Ratings Colombia (por eficiente desempeño financiero). Gracias a estos logros académicos y administrativos la Universidad del Magdalena posee los elementos claves y las condiciones para desarrollar el programa de Especialización propuesto.

En la actualidad la puesta en marcha del plan de gobierno del rector Pablo Vera Salazar, cuyo lema principal es: por una universidad más incluyente e innovadora, se propone como reto la ampliación de una nueva oferta de programas de posgrados innovadores y pertinentes que permitan dar respuesta a las problemáticas de la región y el país.

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

5 OBJETIVOS, COMPETENCIAS Y PERFILES DEL PROGRAMA

5.1 Objetivo General

Formar Especialistas con alto nivel de desempeño y liderazgo transformador, con una visión integral en la gestión del talento humano, proponiendo y liderando acciones estratégicas que coadyuven a la alineación de objetivos organizacionales, potencializando la productividad y las ventajas competitivas de las organizaciones.

5.2 Objetivos Específicos

- Comprender la estructura económico-empresarial de las organizaciones en los diferentes entornos regional, nacional e internacional.
- Reconocer y comprender el rol del gerente del talento humano como gestor del cambio organizacional.
- Conocer e implementar indicadores de gestión del talento humano, bajo el enfoque de competencias.
- Elaborar diagnósticos organizacionales, utilizando metodologías ágiles para gestionar el cambio con un enfoque multicultural, humanista e incluyente.
- Conocer e implementar planes y estrategias que impulsen el desarrollo organizacional, tales como liderazgo transformador, coaching, gerencia de la felicidad, entre otros.

5.3 Competencias

Competencias Genéricas: Los profesionales que cursen esta Especialización estarán en la capacidad de:

- Aplicar los conocimientos en la práctica.
- Aprender y actualizarse permanentemente.
- Buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
- Actuar asertivamente en nuevas situaciones.
- Identificar, plantear, negociar y resolver problemas.
- Motivar y conducir hacia metas comunes.
- Valorar y respetar la diversidad y la multiculturalidad.

Competencias Específicas como:

La Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano de la Universidad del Magdalena, teniendo en cuenta el análisis realizado sobre el nuevo panorama de la Gestión del Talento Humano ha considerado que se deben desarrollar competencias en los campos del “saber”, “saber-hacer” y “saber-ser”. En este sentido, la operacionalización de los procesos formativos, se traduce en el desarrollo de competencias profesionales específicas, entendidas estas como el conjunto de capacidades que una persona está en condiciones de demostrar a través de actuaciones y desempeños, en condiciones o contextos particulares. En la acción formativa, estas capacidades abarcan el desarrollo integral del profesional, por

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

lo tanto, incluyen conocimientos, habilidades, destrezas actitudes y valores, respondiendo así a una concepción dinámica y perfectible de la persona. Dichas competencias, deben ir desarrollándose a medida que el estudiante avanza en su nivel académico, de tal manera que, al término del Programa de Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano, posea las habilidades necesarias para desempeñarse con idoneidad en el campo de la administración de personas. En razón a lo anteriormente expuesto el especialista estará en capacidad de:

- Desarrollar planes y programas para una adecuada gestión humana en las organizaciones alineadas con la misión, visión y objetivos estratégicos de la misma.
- Promover una postura ética, con responsabilidad social empresarial que genere soporte a iniciativas que permitan construir tejido social.
- Comprender los conflictos, recursos y posibilidades de las organizaciones a partir de la apropiación de habilidades estratégicas que lo conviertan en un socio estratégico y defensor de los empleados.
- Diseñar sistemas apoyados en las TICs que permitan el aprendizaje, el desarrollo y la motivación de las personas en la organización.
- Utilizar modelos y tendencias actuales que permitan suministrar al mercado laboral personas bien entrenadas y motivadas.
- Implementar planes de bienestar laboral, que aporten a mantener el equilibrio del binomio trabajo - familia.
- Incentivar la creatividad y la cultura de la innovación como factor diferenciador frente a otras organizaciones.
- Comprender y aplicar las normas y marco legal que rige la contratación de personas, gestionar los sistemas de calidad y prevención del riesgo.

5.4 Perfiles

Perfil del Aspirante:

El programa de Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano, se ofrece a profesionales de diferentes disciplinas tales como Administración de Empresas, Economía, Contaduría, Ingeniería Industrial, Psicología, Derecho entre otros, con o sin experiencia en el área de talento humano.

Perfil Profesional del Egresado del Programa

El egresado de la Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano de la Universidad del Magdalena estará en capacidad de:

- Gerenciar el Talento Humano de cualquier organización bajo un enfoque estratégico, implementando las nuevas tendencias de gestión que apuntan hacia lo humanista e incluyente.
- Coordinar procesos de gestión del cambio y del conocimiento, promoviendo una transformación cultural en las organizaciones.

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

- Implementar los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas en la especialización para un desempeño exitoso como gerente o asesor independiente experto en el área de talento humano.
- Identificar y determinar el impacto del talento humano frente a la competitividad y productividad a nivel local, regional y nacional.

Perfil Ocupacional del Egresado del Programa

De acuerdo a su formación integral, el egresado del Programa de Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano de la Universidad Del Magdalena podrá desempeñarse como:

- Gerente, Director, Coordinador o Jefe en Gestión Humana de organizaciones en general.
- Coordinador en procesos de gestión humana con un enfoque humanístico e incluyente.
- Asesor independiente, que brinde apoyo a las organizaciones en los distintos procesos de gestión humana y temas afines.

6 DISEÑO Y PLANEACIÓN DE LA ESTRUCTURA CURRICULAR

6.1 Contenidos Curriculares

Según la Ley General de Educación de Colombia, el currículo es el “conjunto de criterios, planes de estudios, programas, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el proyecto educativo institucional PEI” (Art. 76).

Desde el punto de vista académico, el currículo es la forma como se organiza el proceso de enseñanza, y se orienta la formación. Es la interpretación del Proyecto Educativo Institucional – PEI en los syllabus y busca un mejoramiento continuo del proceso enseñanza – aprendizaje. Esto exige un argumento epistemológico que sustente el programa, que lo identifique, le dé un valor agregado y lo diferencie frente a otros programas a fines. De esta manera, se constituye en un programa con elementos que fueron gestados teniendo en cuenta el Proyecto Educativo Institucional y el plan de gobierno del señor Rector Pablo Vera Salazar, quien propone una Universidad incluyente e innovadora, que reconozca e identifique los problemas locales, regionales y nacionales. A través del Currículo se propende por la creación de condiciones para la construcción y reconstrucción de los saberes disciplinares, así como el desarrollo individual y colectivo que les permita a los educandos ser agentes activos de su proceso de formación y desarrollar competencias que les permitan desempeñarse en cualquier contexto de trabajo.

El programa de Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano se fundamenta en su organización curricular, pedagógica y en los lineamientos generales de la práctica

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

académica de la Universidad del Magdalena, en donde se asume el Currículo como un proceso de mejoramiento permanente, que permite desarrollar procesos de formación de calidad orientados al desarrollo profesional y personal. Además, de promover la investigación como generadora de conocimiento, de articulación con el contexto y transformadora de la realidad social a partir de la detección de intereses y necesidades del entorno.

6.2 Enfoque pedagógico de la Universidad del Magdalena

En el Proyecto Pedagógico Institucional la Universidad asume “La dimensión Pedagógica para el desarrollo humano integral” como instrumento de análisis de las acciones educativas de la comunidad y referente conceptual que oriente sus proyectos de vida individual y colectivamente; eje articulador que integre al discente, al docente, a la Universidad, a la comunidad y a la cultura local, regional y planetaria; y que simultáneamente da respuestas asertivas a las preguntas ¿Por qué, para qué, a quién, cómo, cuándo, dónde, y con qué formar? De tal manera que las estructuras curriculares adquieran un sentido de aprendizaje significativo altamente humanista.

Dentro del Proyecto Educativo Institucional encontramos los lineamientos y estrategias para diseños pedagógicos y curriculares. En este sentido, se expresa que los diseños pedagógicos y curriculares que se asuman desde las facultades y programas deben responder a los interrogantes básicos de la pedagogía: ¿Qué tipo de hombre y de mujer se pretende formar? ¿Por qué se forma? ¿Para qué se forma? ¿Cómo se forma? ¿Con qué se forma?.

La “Pedagogía para el Desarrollo Humano Integral” en la Universidad del Magdalena propicia la autoformación. Por lo tanto, todos sus actos educativos, para formar integralmente al estudiante en lo académico, en lo ocupacional, lo social y lo comunitario se agrupan en torno a los cuatro pilares del conocimiento propuesto por la UNESCO (1998):

El Aprender a Ser: Que privilegia la formación del ser persona al ser profesional. Aquí se encierra el perfil antropológico (sociológico, psicológico, fisiológico, filosófico y teológico, ético, estético, biológico, intelectual, comunicativo y trascendente) que ha de permitir, en cada estudiante, el desarrollo de una personalidad autónoma, racional, madura y capaz de lograr su propia realización.

El Aprender a Conocer: Encaminado a lograr el perfil académico a través de un currículo flexible e integrado en núcleos o ejes problemáticos, desarrollado en ambiente altamente didáctico, que permita al estudiante la adquisición científica de los conocimientos necesarios, ligados dentro de una amplia visión cultural y que le demandará, en el futuro, un permanente estado de autoaprendizaje durante el resto de su vida.

El Aprender a Hacer: Dirigido a adquirir las competencias propias del perfil profesional de la carrera o postgrado seleccionado. El programa teórico – práctico puede ser construido en el aula y laboratorio y/o validados en las prácticas de campo en empresas y comunidades con estrategias investigativas individuales o por equipos, orientadas por el docente, proporcionando al estudiante las actitudes específicas de su profesión, juntamente con las

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

actitudes vocacionales correspondientes a un proyecto personal de vida que le despierte identidad y amor por el trabajo.

El Aprender a Vivir Juntos: comprometido con el perfil social y comunitario que apunta a que el estudiante se sensibilice y desarrolle el rol comunitario que lleva a la persona y al profesional a alcanzar su propia dicha y felicidad trabajando y dándose a los demás hombres a través del diseño y desarrollo de proyectos interdisciplinarios, en trabajos cooperativos comunitarios que le permiten crecer en la práctica y cultivar valores cívicos y ciudadanos, tales como: el liderazgo, la democracia, la tolerancia, el respeto por la diferencia, la paz, la comprensión, la amistad y la solidaridad.

Se señalan como PRINCIPIOS FUNDANTES de este Enfoque Pedagógico para el desarrollo humano integral la ética: que dignifica la calidad humana; la autonomía: que posibilita la construcción original del propio proyecto de vida como ciudadano del mundo, la competencia: que asegura la suficiencia en los procesos democráticos de la vida civil del país, la competitividad como persona; que engendra la posibilidad de entenderse a sí mismo como ser pluridimensional con múltiples posibilidades e inmensas limitaciones; la autogestión pedagógica: que permiten realizarse como SER y como ciudadano; la racionalidad: que lleva a la madurez para reconocer la singularidad en medio de la diversidad.

La educación bajo estas premisas debe entenderse como un espacio de intercambio, de diálogo, de formación y construcción permanente que le permite al ser humano interactuar con su entorno, transformándolo. Esto señala la necesidad de una nueva visión de la educación, diferente a la transmisión de la información, ya que esta función la cumplen de mejor manera los medios de comunicación.

Entre los ambientes académicos que facilitan el aprendizaje de los estudiantes del programa de la Especialización se encuentran: salas de internet y sala virtual, aulas de Clases, espacios adecuados para el trabajo en equipo o zonas de estudio, biblioteca, laboratorios, granjas acuícolas y auditorios.

6.3 Fundamentación Teórica del Programa

Si miramos el contexto histórico de la administración de los recursos humanos podemos observar que el mundo experimenta drásticas transformaciones. La humanidad vive un proceso de cambio que deja atrás una sociedad industrial en el siglo XX con unas teorías mecanicistas donde el ser humano no era tenido en cuenta, para abrir paso a una sociedad moderna donde se gestiona el cambio y el desarrollo organizacional. Factores como la globalización y el constante dinamismo de los mercados han hecho que las organizaciones hoy día estén en un ambiente cada vez más competitivo donde la calidad de sus productos y/o servicios exige que las personas que la integran sean cada día más competentes y dinámicas.

Por tanto, las organizaciones requieren de un área que se encargue de identificar y mantener el talento de las personas que la integran. Esto implica que los procesos técnicos como reclutamiento, selección, contratación, compensación, capacitación, evaluación de desempeño y los procesos de gestión y desarrollo organizacional se encuentre bien estructurados, ofreciendo bienestar y calidad de vida a las personas vinculadas a las

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

empresas, pero también generando productividad y por ende sostenibilidad financiera en el tiempo.

La inclusión del capital humano como un factor importante dentro en el análisis económico es relativamente reciente, esto se dió a partir de los trabajos de Schultz (1961), Becker (1964) y Mincer (1974). En este sentido, el capital humano ha tomado importancia como determinante del crecimiento y el desarrollo económico, dado que la mano de obra más calificada es más productiva laboralmente y, por tanto, esto lleva a mejores niveles de crecimiento económico y en alguna medida mejor calidad de vida.

A partir de la importancia que recobra esta idea, se plantean diversar políticas de cualificación de mano de obra en los países para impulsar el crecimiento económico y mejorar el bienestar de la sociedad en su conjunto, sin embargo, las encuestas a los empresarios dejan ver un inconformismo del sector productivo por la falta de personal con las competencias necesarias para desempeñar eficazmente sus actividades en el mundo del trabajo. (Diagnostico de empleabilidad del Distrito de Santa Marta 2012-2016 pag 15).

En lo que respecta al área de talento humano confluyen varias disciplinas, las personas encargadas de gestionarlo, deben cimentarse en una estructura de conocimientos interdisciplinarios, profesionales integrales que sean facilitadores de la felicidad en las personas en contextos laborales, lo que sin duda impactará positivamente en los resultados de una organización. Desde esta área se planifica, controla y retroalimenta el desempeño de los trabajadores dentro de la organización, es por ello que los encargados de esta área deben actualizarse constantemente, y moverse en varios escenarios; según Ulrich, citado por Alles (2006) esa persona debe convertirse en socio estratégico, agente de cambio, experto administrativo y defensor de los empleados, así:

Socio Estratégico: Como socios estratégicos hacen parte del negocio de una manera clara y de manera ordenada, aportando agilidad, gestionando el cambio, asesorando los otros procesos, y creando valor agregado como apoyo a los directivos. De esta manera, se articulan los objetivos personales y de la empresa, alineando estrategias del negocio con políticas del área de Talento Humano.

Agente de Cambio: Los profesionales del área de recursos humanos se concentran en el futuro de los empleados buscando la manera de desarrollar capacidades y habilidades. Por este motivo es esencial actuar como "facilitador del cambio " en la organización. Estos profesionales ayudan a que se mejore la toma de decisiones y los resultados en los procesos del área de reclutamiento y selección, capacitación, contratación, evaluación del desempeño y demás procesos.

Experto Administrativo o Experto Funcional: Los profesionales de recursos humanos se convierten en puentes para mejorar las relaciones interpersonales entre los grupos informales conformados, creando espacios para intercambiar y compartir roles que les permita a los clientes internos a tener relaciones sanas y funcionales en el desarrollo de las actividades diarias, propendiendo por la calidad en los procesos del área, disminuyendo costos y potenciando las actividades de la empresa.

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

Defensor de los Empleados: Los profesionales en Talento Humano deben tener un lazo de amabilidad y humanización; su función va orientada hacia la atención y respuestas a las dudas de los empleados, esta práctica lo ubica en la organización, como el pilar fundamental para identificar las necesidades e inquietudes de los empleados, brindando soluciones que les permitan tener una mejor calidad de vida.

Otro aspecto importante es el mencionado por Goleman (2012), “La inteligencia emocional es clave para nuestro bienestar mental y nuestras relaciones con los demás” esto indica que la evolución en los procesos de gestión humana no hacen referencia solo a los procesos sino al desarrollo de los mismos evidenciando una relación directa entre rasgos de personalidad, inteligencia emocional y procesos lo que indica la práctica más apropiada para desarrollar nuevas tendencias y procesos en un ámbito académico y laboral.

Es así que, de acuerdo con el desarrollo de las tendencias en gestión humana se evidencia el crecimiento, cambio de estructura y definiciones en algunos de los procesos relacionados por los autores mencionados; cabe resaltar que las actividades de un área de gestión humana son basadas estratégicamente en líneas de inteligencia emocional aplicadas a procesos de selección, formación, bienestar, y ahora enmarcados en organizaciones que proyectan entidades felices como un estilo de vida saludable, articulando trabajo y vida personal.

Lo anterior basados en forma de liderazgo autónomo menos jerárquico, más participativo, abierto y fuerte en el desarrollo de habilidades blandas, comunicación asertiva, trabajo colaborativo, toma de decisiones acertadas y concienzudas, enmarcadas en cada situación sosteniendo así la teoría de liderazgo transformador enfocando esfuerzos, conocimientos, procesos y determinación acorde a cada proceso y tiempo, es por esto que el estudiante egresado del Programa podrá desarrollar prácticas apropiadas de talento humano actualizadas y enfocadas en el desarrollo del ser, sus dimensiones y habilidades que permiten un estilo de liderazgo, transformador y consultivo.

Atendiendo a estas tendencias el Programa se orienta en las teorías planteadas por autores e investigadores que promueven la formación integral de sus educandos desde visiones pedagógicas orientadas a la construcción del sujeto y al desarrollo humano integral y sustentable; por tanto, ofrece una educación mediadora que suscita el desarrollo humano y el respeto por la dignidad de las personas. Paralelamente, se promueve el pensamiento crítico con la confianza de que los estudiantes asuman, de manera reflexiva, las problemáticas sociales y organizacionales, tomando decisiones razonadas y argumentadas desde cualquier escenario.

Pedagógicamente el programa se sustenta en el PEI de la Universidad del Magdalena y contribuye con el desarrollo humano, económico, social y político a través de la formación de líderes emprendedores, innovadores y dispuestos a adaptarse a la dinámica de las organizaciones. En la misma medida, el programa estimula el emprendimiento, la innovación y la inclusión de los estudiantes para que contribuyan a la transformación social de su región elevando la calidad de vida y el desarrollo sostenible de su comunidad. Lo anterior, centrado en los principios misionales de la Universidad con altos criterios éticos, cognitivos y profesionales con los que se distinguen nuestros egresados.

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

6.4 Lineamientos Pedagógicos y Didácticos Adoptados en la Institución Según la Metodología y Modalidad del Programa

De conformidad con el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad del Magdalena, los lineamientos pedagógicos y didácticos deben responder a los interrogantes básicos de la pedagogía, ¿Qué tipo de hombre/mujer se quiere formar? la Universidad del Magdalena estará en la búsqueda permanente de formar un hombre/mujer integral que desarrolle capacidades de liderazgo, valores ciudadanos y competencias profesionales, a través de los siguientes lineamientos:

- Fomentar el perfil del estudiante como investigador, con visión global, con capacidad de renovarse, de autoformarse, con sentido de pertenencia, alta calidad académica y sentido político; de tal manera que la toma de decisiones esté caracterizada por su capacidad analítica-crítica.
- Desarrollar la capacidad argumentativa y discursiva del estudiante, de manera tal que pueda asumir posiciones personales frente a temas diversos, respetar las apreciaciones de los demás para llegar a acuerdos comunes, en una relación armoniosa con el medio del cual forme parte.
- Considerar al estudiante como actor en la comunidad regional, nacional e internacional, para que a través del fomento de la conciencia ciudadana y del proceso de formación pueda intervenir en beneficio de ella.
- Promover el sentido de la competencia, competitividad y emprendimiento, como ejes fundamentales del impacto social.
- Desarrollar en el estudiante el pensamiento crítico como herramienta fundamental para enfrentar los retos de la sociedad moderna, en sus ámbitos político, económico, social y cultural.

En relación con el por qué se forma ese tipo de hombre/mujer, la Universidad tendrá en cuenta las características del entorno para orientar el proceso de formación, siguiendo los lineamientos enumerados a continuación en búsqueda de:

- Propender por la construcción de una sociedad justa, con sentido de equidad, democrática, pluralista e incluyente.
- Contribuir a la construcción de una sociedad, acorde con las tendencias actuales y los escenarios cambiantes de la sociedad del conocimiento y la globalización.
- Fomentar el acercamiento de la universidad al sector productivo.
- Contextualizar la formación de los futuros profesionales para dar respuestas a las exigencias y necesidades de un mundo cambiante que requiere de hombres y mujeres con capacidad de adaptación, transferencia de saberes y comprometidos con la transformación de la sociedad o el entorno mediato donde se desarrolle.

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

En relación con el para qué se forma ese tipo de hombre/mujer, la Universidad del Magdalena propenderá por generar cambios significativos en el ámbito local, regional y nacional, teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:

- Contribuir al desarrollo humano, económico, social y político a través de la generación de conocimiento científico, tecnológico, social y cultural para responder a la solución de las problemáticas que afectan las comunidades en las cuales se halla inmersa la universidad, aportando de esta manera al mejoramiento de la calidad de vida.
- Sensibilizar a la comunidad universitaria para desarrollar en ella sentido de pertenencia que contribuya a generar cambios positivos en su interior y en el entorno.
- Estimular el emprendimiento para que contribuya a generar en el estudiante capacidades de liderazgo con conciencia social, independencia y autonomía.
- Resaltar el pilar fundamental de la educación sobre aprender a ser y vivir juntos, para que permita lograr acciones que propendan por el mejoramiento de la convivencia pacífica, elevando la calidad de vida y el desarrollo sostenible de la comunidad.
- Generar cambio social a partir de la formación de un ser competitivo, con capacidad ética; con un alto potencial cognitivo y profesional.

En relación con el cómo se forma ese tipo de hombre/mujer, la Universidad determinará la metodología apropiada que favorezca la formación del estudiante de acuerdo con el desarrollo de las siguientes acciones:

- Incorporar en los proyectos curriculares, la interdisciplinariedad y el aprendizaje autónomo, que consolide la postura crítico-analítica del estudiante sobre su papel profesional e investigativo, de manera que reconozca las necesidades y realidades del entorno socio-político en el cual se desenvuelve.
- Establecer propuestas académicas que permitan la flexibilidad curricular, innovando en los procesos pedagógicos, y fortaleciendo los perfiles de formación, al tiempo que se consolida la misión y visión institucional.
- Establecer e implementar criterios sobre la naturaleza y puesta en marcha de los ciclos de formación para que éstos se articulen de forma sólida con la estructuración del perfil profesional, permitiendo la flexibilidad curricular.
- Cualificar docentes en la práctica de las metodologías que fundamentan el modelo pedagógico avalado por la Universidad.
- Reafirmar la propuesta del modelo curricular institucional de formación por ciclos y ejes transversales y articularlo al modelo pedagógico, planteado por la universidad desde la reforma académica.

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

- Desarrollar estrategias de enseñanza y aprendizaje que le permitan a los diversos actores, adquirir las competencias requeridas en cada curso, acordes con cada eje de formación.

Finalmente, en relación con el con qué se forma ese tipo de hombre/mujer, la institución establecerá estrategias pedagógicas y espacios pertinentes que faciliten la formación integral, siguiendo estos lineamientos:

- Establecer y fortalecer convenios con universidades e instituciones educativas de alta calidad, el sector empresarial público y privado.
- Construir una infraestructura adecuada donde se generen espacios para la interacción e interlocución permanente en diversos escenarios en donde los recursos tecnológicos, y didácticos faciliten el monitoreo y la actualización constante de los distintos actores que participan en los procesos pedagógicos y curriculares.
- Organizar eventos para difundir los conocimientos apropiados por los estudiantes en ciencia, técnica y tecnología.
- Ofrecer soporte técnico y académico en ambientes virtuales a la estructura curricular por ciclos propedéuticos, articulado con el sistema académico de la modalidad presencial, de tal manera que permita la obtención de títulos por ciclo, con posibilidades para estudiantes de ambas modalidades, con programas que respondan a la vocación productiva de la región y el país.

6.5 Plan General de Estudios

El plan de estudios de este programa está diseñado en dos semestres académicos, con 27 créditos y 1296 horas totales (HT) distribuidas en 432 horas de acompañamiento directo del docente (HADD) y 864 horas de trabajo independiente (HTI); el número total de horas se desarrollarán en 16 semanas; según se establece en el Acuerdo de Creación del Programa N°. 32 de Julio 23 de 2019. En la tabla 2 se especifican los cursos con sus créditos y las horas de trabajo académico.

El currículo se estructura a partir de tres (3) componentes de formación que, a su vez, se encuentran estructurados por 11 cursos y sus correspondientes créditos académicos:

Tabla 2. Plan General de Estudios

ESPECIALIZACIÓN EN GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO					
Curso- Modulo - Asignatura	Obligatori o	Electivo Creditos Académic	Horas de Trabajo Académico	Áreas o Componentes de Formación del Currículo	Estudiant es Matricula



UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
Centro de Postgrados y Formación continua
Proyecto Educativo del Programa
Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano



				Horas de Trabajo Directo	Horas de Trabajo Independiente	Horas de Trabajo Totales	Gerencia Estratégica en Talento Humano	Gestión Técnica y Administrativa	Normativo y Legal	
Semestre I										
Teorías aplicadas a la Gestión Humana	2		2	32	64	96		2		60
Procesos Humanos por Competencias	3		3	48	96	144		3		60
Dirección Estratégica del Talento Humano	4		4	64	128	192	4			60
Gestión del Cambio Organizacional	3		3	48	96	144	3			60
Negociación y Resolución de Conflictos Laborales	2		2	32	64	96			2	60
Total créditos	14		14	224	448	672				
Semestre II										
Gestión de Costos e Inversión en Talento Humano	2		2	32	64	96		2		60
Seguridad y Salud en el Trabajo	2		2	32	64	96			2	60
Competencias Gerenciales	3		3	48	96	144	3			60
Sistema Integral de la Calidad	2		2	32	64	96			2	60
Sistemas de Compensación	2		2	32	64	96		2		60
Modelos Emergentes en Gestión del Talento Humano	2		2	32	64	96	2			60
Total créditos	13		13	208	416	624				
TOTAL NUMERO HORAS				432	864	1296				
TOTAL PORCENTAJE HORAS (%)				33,33	66,7	100				
TOTAL NUMERO CREDITOS DEL PROGRAMA	27	0	27							
TOTAL PORCENTAJE CRÉDITOS (%)	100		100							

Los componentes, áreas, créditos, prerrequisitos y Correquisitos se ilustran en la Tabla 3.

Tabla 3. Diagrama de Requisitos y Correquisitos

PLAN DE ESTUDIOS				
Diagrama de Requisitos y Correquisitos				
Componente de Formación en Gerencia Estratégica en Talento Humano				
Cursos	Créditos	Obligatorio	Prerrequisitos	Correquisitos
Dirección Estratégica del Talento Humano	4	SI	N/A	N/A

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

Gestión del Cambio Organizacional	3	SI	N/A	N/A
Competencias Gerenciales	3	SI	N/A	N/A
Modelos Emergentes en Gestión del Talento Humano	2	SI	N/A	N/A
Créditos Obligatorios	12			
Componente de Formación en Gestión Técnica y Administrativa				
Teorías de la Gestión Humana	2	SI	N/A	N/A
Procesos Humanos por Competencias	3	SI	N/A	N/A
Gestión de Costos e Inversión en Talento Humano	2	SI	N/A	N/A
Sistemas de Compensación	2	SI	N/A	N/A
Créditos Obligatorios	9			
Componente de Formación Normativo y Legal				
Negociación y resolución de conflictos laborales	2	SI	N/A	N/A
Seguridad y Salud en el Trabajo	2	SI	N/A	N/A
Sistema Integral de la Calidad	2	SI	N/A	N/A
Créditos Obligatorios	6			
Total, Créditos Obligatorios	27			
Total, de Créditos	27	Total, de Horas	1296	
Total, de Semanas Período.	16	Total, de Horas Semanales	32	

6.6 Estrategias de Interdisciplinariedad y Transdisciplinariedad del Programa

La interdisciplinariedad de la Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano de la Universidad del Magdalena se observa primeramente en la definición de los perfiles de ingreso al programa, puesto que los egresados de diversos programas de pregrado como Administración de Empresas, Economía, Ingeniería Industrial, Contaduría Pública, Antropología, Psicología, Derecho y áreas a fines que estén interesados en adelantar estudios superiores pueden optar por cursar este Programa, estableciendo de esta manera una relación con las diferentes áreas del conocimiento.

Otro aspecto de interdisciplinariedad se da en el plan general de estudios, en este se puede observar las diferentes áreas de formación que pretenden generar diversas competencias en

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

los estudiantes. En dicho plan se puede ver la relación con el área organizacional, Ciencias Básicas (Matemática y Estadísticas), Economía, Ciencias Sociales y humanas, Ciencias de la Salud, Gestión Empresarial y Contable.

Esta interdisciplinariedad se ve reflejada en el contenido curricular de la Especialización y en sus características, así como en la formación de los profesores desde distintas disciplinas, cada una de los cuales contribuye desde su área de conocimiento, generando pertinencia y complementariedad de acuerdo a lo establecido en el Proyecto Educativo del Programa (PEP).

6.7 Estrategias de Flexibilización Para el Desarrollo del Programa

Para entender las estrategias de flexibilización del programa es necesario plantear dos conceptos teóricos. Por una parte, el Ministerio de Educación Nacional – MEN define flexibilización como: “Un currículo flexible es aquel que mantiene los mismos objetivos generales para todos los estudiantes, pero da diferentes oportunidades de acceder a ellos: es decir, organiza su enseñanza desde la diversidad social, cultural de estilos de aprendizaje de sus alumnos, tratando de dar a todos la oportunidad de aprender”. Por otro lado, el Profesor Francisco Nuñez Lapeira, excomisionado del CONACES y autoridad en la materia, se refiere respecto a la flexibilidad de los programas: [...] La flexibilidad curricular se refiere al cambio en los patrones organizativos del conocimiento y se puede visualizar por la forma como se estructuran las áreas o campos del conocimiento (formación básica, formación profesional, profundización y formación complementaria), o por la organización de los contenidos curriculares (núcleos, módulos, proyectos, cursos, entre otros) o por la forma de redefinir la temporalidad de la formación profesional: por ciclos o por vía terminal. Flexibilizar la educación superior significa hacerla más abierta y darle opciones internas, articulándola con el entorno que lo está demandando.

Teniendo en cuenta lo anterior, las estrategias de flexibilización para el desarrollo del programa se evidencian en:

- La forma como están estructuradas los componentes de formación de la Especialización.
- La organización de los cursos.
- Las estructuras de los componentes de formación presentados permiten su actualización permanente, en consonancia con los desarrollos disciplinares, profesionales y pedagógicos.
- Los horarios de clases serán los fines de semana viernes y sábados con el fin de que los estudiantes puedan cumplir con la asistencia regular a clases, además algunas actividades se podrán desarrollar en la plataforma virtual con el fin de implementar sistemas de evaluación novedosos y dinámicos.
- Por solicitud del estudiante, los créditos académicos de otros cursos, podrán ser homologables para el programa académico bajo concepto de aprobación del Consejo de Facultad y de Postgrado.
- La flexibilidad curricular también contempla la realización de cursos de la Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano en otros programas de la facultad como: Especialización en Gerencia de Mercadeo y Especialización Alta Gerencia. Así mismo los estudiantes de la especialización pueden tener movilidad a

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

partir de esta propuesta curricular, continuando hacia un nivel de formación superior en la Maestría en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, validando los cursos que se puedan homologar.

❖ **Estrategias de Pago de Matrículas:**

Para que los estudiantes tengan una mayor posibilidad de acceder a sus estudios de postgrado, la Universidad ha implementado una serie de formas de pago e incentivos, según el Acuerdo Superior N° 29 del 2017, así:

10% de descuento para estudiantes egresados de la Universidad del Magdalena.

10% por certificado electoral.

Crédito a corto plazo directo con la Universidad del Magdalena.

También tienen posibilidades de hacer créditos con distintas entidades bancarias y financieras (ICETEX).

6.8 Contenido General de las Actividades Académicas

Las actividades académicas estarán descritas y cuantificadas en créditos académicos, los cuales se encuentran especificados en el plan de estudios y los lineamientos pedagógicos que se encuentran fundamentados en el proyecto educativo del programa (PEP).

El programa de Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano se desarrollará en 16 semanas académicas, con clases presenciales de manera semanal los días viernes y sábado con una intensidad de 16 horas de acompañamiento directo del docente, quedando 32 horas de trabajo independiente. Para la organización del plan de estudios, esta propuesta de la Universidad del Magdalena se acoge a lo expresado en el Capítulo IV del Decreto 1075 de 2010, en el cual se manifiesta que: *“El tiempo estimado de actividad académica del estudiante en función de las competencias académicas que se espera el programa desarrolle, se expresará en unidades denominadas Créditos Académicos”*. Un crédito equivale a 48 horas de trabajo académico del estudiante, que comprende las horas con acompañamiento directo del docente y demás horas que el estudiante deba emplear en actividades independientes de estudio, prácticas, u otras que sean necesarias para alcanzar las metas de aprendizaje, sin incluir las destinadas a la presentación de las pruebas finales de evaluación.

El diseño curricular del programa de Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano está diseñado para ser cursado en dos (2) semestres académicos, consta de veintisiete (27) créditos académicos y comprende tres (3) componentes de formación a saber:

- **Componente de Formación Gerencia Estratégica del Talento Humano:** Comprende cuatro (4) cursos con 12 créditos tales como: Dirección estratégica del talento humano, gestión del cambio organizacional, competencias gerenciales y modelos emergentes en gestión del talento humano; los cuales están diseñados para que el estudiante reconozca y apropie conocimientos basados en estrategias y herramientas claves, que le permitan tener una visión integral de la gestión del talento

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

humano proponiendo y liderando acciones que coadyuven a la alineación estratégica de las diferentes áreas funcionales de la organización aprovechando las potencialidades de su talento humano.

- **Componente de Formación en Gestión Técnica y Administrativa:** Comprende cuatro (4) cursos con 9 créditos, brindando a los estudiantes la formación teórica, conceptual y técnica para la administración de personas, analizando las diferentes posturas de autores que apuntan al reconocimiento de las personas como factor determinante para el éxito empresarial, teniendo en cuenta los costos e inversión que deben realizar las organizaciones para medir la productividad de las personas contratadas y diseñar sistemas de compensación actuales y equitativos basados en las cualificaciones y responsabilidades del talento humano al interior de las organizaciones.
- **Componente de Formación Normativo y Legal:** Comprende tres (3) cursos con 6 créditos que permiten la comprensión del marco legal a nivel individual y colectivo desde la casuística, además de la normatividad que existe para que las organizaciones implementen sistemas integrales de calidad, seguridad y salud en el trabajo.

La estructura curricular del programa comprende un total de 11 cursos que serán desarrolladas durante 2 semestres de 16 semanas académicas; para cada ciclo el estudiante tendrá una carga académica por semestre 14 y 13 créditos respectivamente. Los cursos están diseñados para ser dictados en sesiones de 2 y 3 fines de semana cada uno y de forma intensiva a fin de facilitar a los estudiantes una ruta de formación de acuerdo a sus necesidades e intereses y atendiendo al hecho que muchos de éstos trabajan entre semana y/o residen por fuera de la ciudad de Santa Marta.

Las actividades académicas estarán descritas y cuantificadas en créditos académicos, los cuales se encuentran especificados en el plan de estudios y los lineamientos pedagógicos se encuentran fundamentados en el PEP.

El desarrollo de algunas actividades y evaluaciones de cursos, se apoyará en la plataforma virtual donde los estudiantes podrán interactuar con sus tutores a través de chat, foros y trabajos independientes y colaborativos, los cuales facilitarán al estudiante el desarrollo de la Especialización.

6.9 Estrategias Pedagógicas que Apunten al Desarrollo de Competencias en un Segundo Idioma

El Plan de Desarrollo 2010-2019 asume como factor relevante los estímulos para la formación en inglés de los docentes de planta. Esto se encuentra en coherencia con los propósitos de Excelencia Académica y Modernización Curricular, que apuestan por la internacionalización del currículo y la movilidad académica: De igual manera, la formación en bilingüismo se apoya en el Programa Desarrollo Estudiantil y el subprograma de vinculación a redes y la movilidad nacional e internacional.

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

La necesidad del manejo de una segunda lengua se ha venido estructurando al interior de la Institución. En la actualidad la Universidad cuenta con un Centro de Idiomas que está encargado de ofrecer los contenidos académicos y evaluar el cumplimiento de aprobación de los exámenes de inglés (Examen de Suficiencia de Inglés Tipo B1), como requisito de grado para algunos programas de pregrado y posgrados. La presentación y aprobación de este examen, exime al estudiante de la prueba de comprensión escrita de inglés que se ha reglamentado como requisito de grado para algunos programas de pregrado y posgrados.

En este sentido, la Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano divulgará entre los estudiantes los cursos que el departamento general de Idiomas ha implementado y los cuales se ofertan a lo largo del semestre con el propósito de que el estudiante pueda acceder a dicha capacitación sin que sea un requisito para graduarse presentar dicho examen de suficiencia de inglés.

6.10 Organización de las Actividades Académicas.

Los estudiantes deben participar en el desarrollo permanente de actividades de involucramiento en situaciones de aprendizaje reales de su entorno, con el fin de lograr por sí mismos, una mejor comprensión de los contenidos, conocimientos, habilidades y virtudes, establecidos en el plan de estudios.

Para fortalecer el aprendizaje, en el trabajo general de los cursos se ofrecen las siguientes estrategias: clases magistrales, conferencias, seminarios, talleres, trabajo de revisión bibliográfica, lecturas de artículos científicos, trabajos de aplicación, laboratorios de demostración, laboratorios de aplicación y salidas de campo, visita a empresas, centros de investigación, pasantías, entre otras.

Acogidos en grupos de investigación, una de las metodologías más empleadas en la Especialización en cuanto a aprendizaje es Investigar en la acción, con esta estrategia se potencia en el estudiante el aprendizaje pragmático, la reflexión, el pensamiento crítico y la discusión sobre aspectos relacionados con los resultados de su propia investigación (investigar-haciendo), fomentando el uso de su sentido y la fortaleza de criterios.

Con respecto a la metodología a utilizar será de tipo participativo mediante sistemas de:

- Conferencia: forma metodológica que dinamiza un espacio académico donde el profesor expone un contenido formativo, estructurado, dirigiendo la actividad de conocimiento y ejerciendo una influencia educativa integral sobre ellas.
- Taller: forma metodológica que impulsa el trabajo en pequeños grupos con el objetivo del desarrollo guiado de un trabajo secuencial preparado previamente por el docente.
- Mapas conceptuales: herramientas de aprendizaje centrados en conceptos generales y específicos que permiten una jerarquización de un tema estudiado.
- Guías u hojas de trabajo: formas metodológicas que orientan el desarrollo de una temática o problema planteado mediante preguntas orientadoras que suscitan debate, discusión y construcción de conceptos.
- Metodologías activas de formación: Permite el desarrollo de habilidades metacognitivas promoviendo un mejor y mayor aprendizaje; el estudiante juzga la dificultad de los problemas, detecta si entienden un texto, sabe cuándo utilizar estrategias alternativas

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

para comprender la documentación y saber evaluar su progresión en la adquisición de conocimientos (Brunning, Schraw & Ronning, 1995). Durante un aprendizaje autodirigido, los estudiantes trabajan en equipo, discuten, argumentan y evalúan constantemente lo que aprenden.

Para una fácil y correcta utilización de las diferentes bases de datos con información académica especializada, los estudiantes que ingresan a la Especialización serán inscritos en un corto proceso de capacitación que contribuya a potenciar sus habilidades en el uso de los medios tecnológicos que se utilizan para tal fin, en la sede central de la Universidad.

Los docentes propondrán diferentes estrategias para el desarrollo de las actividades haciendo uso de la libertad de cátedra, las cuales estarán estructuradas de acuerdo a la naturaleza y contenido de la asignatura, permitiendo la continuidad temática. Los estudiantes además de las horas presenciales a las que deben asistir con carácter obligatorio y las cuales son necesarias para la ejecución de los contenidos programáticos, deberán desarrollar una serie de trabajos autónomos, en los cuales dedicarán tiempo extra-clase, para el estudio, comprensión y asimilación del contenido de las asignaturas, el desarrollo de tareas y actividades propias de su formación.

En relación con la evaluación de estas actividades, se establecen mecanismos de monitoreo para saber cómo es su desarrollo y poder así ser evaluadas. En este sentido el Reglamento Estudiantil y de Normas Académicas Acuerdo Superior N°. 008 de marzo 19 de 2003, establece los mecanismos de evaluación, en el Capítulo Noveno es importante resaltar los siguientes artículos:

“Artículo 113.- En la Universidad del Magdalena, la evaluación se entiende como el conjunto de juicios o valoraciones sobre el estado de avance o de dificultad que los estudiantes tienen para el desarrollo de sus capacidades y competencias, atribuibles a los procesos pedagógicos orientados a lograr la formación profesional y humana.

Artículo 114.- La evaluación será continua e integral y tendrá en cuenta aspectos de carácter cualitativo y cuantitativo, para determinar el progreso alcanzado por los estudiantes en cada período académico.

Artículo 115.- En el proceso de evaluación del aprendizaje deben tenerse en cuenta el desarrollo de por lo menos cinco eventos (entre otros: seminarios, Talleres, Participación y realización de prácticas etc., con dos informes parciales y uno final), que incluirán los procesos de heteroevaluación, autoevaluación y coevaluación correspondiente.”

En el Reglamento Estudiantil de Posgrado Vigente Acuerdo Superior N° 19 de 2018 se establecen las actividades académicas:

Artículo 68: Evaluación. Se entenderá por evaluación académica todo tipo de actividad, de carácter pedagógico-disciplinar que implique acciones individuales o colectivas, talleres, consultas dirigidas, estudios de casos, prácticas empresariales, exámenes, etc., tendientes a comprobar el grado de asimilación de un saber impartido en atención a una asignatura, modulo, seminario o curso, o el avance en la elaboración de un trabajo de grado.

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

Artículo 69: Sistemas de Evaluación. La evaluación del aprendizaje en las asignaturas o actividades académicas de los programas de posgrado se realizará mediante trabajos, pruebas escritas, orales, virtuales, de carácter práctico o cualquier otro procedimiento que se considere adecuado, fijados por la Universidad de acuerdo con la naturaleza de los conocimientos y los, objetivos a lograr.

Artículo 70: Presentación de las Evaluaciones. Las pruebas se presentarán en la fecha y hora fijadas por el respectivo profesor dentro de los calendarios académicos establecidos por la Universidad.

Toda actividad evaluativa culmina con la asignación de una valoración o calificación cuantitativa o cualitativa del aprendizaje logrado por el estudiante, por parte del profesor que orienta la asignatura, modulo, seminario o curso.

Artículo 71: Exámenes. Se entenderá por examen toda prueba oral o escrita, o utilizando mediaciones tecnológicas, a la que se somete el estudiante para establecer sus conocimientos o competencias en el manejo de las categorías propias de una asignatura, modulo, seminario o curso, o de una actividad específica.

7 ARTICULACIÓN CON EL MEDIO EXTERNO

7.1 Investigación

La Universidad del Magdalena, tal como lo establece en su visión, es una institución comprometida con la investigación e innovación y por ello se enfoca en la consolidación de una cultura investigativa, así como el fortalecimiento de una comunidad científica al servicio de la región y del país. Así mismo, toma en consideración las problemáticas que en todos los ámbitos posee el territorio en el cual se encuentra inmersa, con el fin de lograr “generar desarrollo, en la Región Caribe y el País, traducido en oportunidades de progreso y prosperidad para la sociedad en un ambiente de equidad, paz, convivencia y respeto a los derechos humanos.” (Misión Unimagdalena).

Componente Organizativo

Dentro del componente normativo, el Acuerdo Superior N° 004 de 2015, establece a la Vicerrectoría de Investigación como la dependencia responsable de proponer, dirigir, ejecutar y controlar las políticas institucionales del proceso misional de investigación. Cuenta con dos Direcciones:

- La Dirección de Gestión del Conocimiento con la finalidad de realizar el seguimiento de los proyectos de investigación, administrar el sistema de información, entre otros.
- La Dirección de Transferencia del Conocimiento y Propiedad Intelectual para fomentar la divulgación del conocimiento que se genera con las investigaciones.

En complemento a la normatividad interna de la Vicerrectoría de Investigación se establece el (1) Centro de Innovación y Emprendimiento (CIE) por medio de la Resolución Rectoral N° 104 de 2017, que tiene como finalidad generar programas y proyectos de innovación colaborativa para la solución de necesidades sociales y empresariales, y así contribuir al desarrollo del Caribe. De igual forma, fomenta en la comunidad universitaria la cultura del emprendimiento en todas sus formas, (2) el Programa Editorial Unimagdalena por medio del Acuerdo Superior N° 16 de 2017, quienes definen y ejecutan políticas y normas para promover y fortalecer las publicaciones en la Universidad, principalmente para las actividades de registro, dictaminación, selección, edición, impresión, difusión, promoción, almacenamiento, preservación, distribución, comercialización, canje y donación de las publicaciones realizadas por los integrantes de la comunidad universitaria y general, y (3) el Comité de Ética en Investigación (CEI) a través de Resolución Rectoral N° 333 de 2017 órgano asesor y consultor de los temas éticos relacionados con las actividades de investigación y desarrollo experimental que se llevan a cabo en la universidad.

La Estructura Organizacional de la Vicerrectoría de Investigación se muestra en la Ilustración 1.

La estructura interna de investigación en la Universidad es la siguiente, la cual se establece en el Acuerdo Superior N° 004 de 2015 y es complementada con la Resolución Rectoral N° 104 de 2017, la Resolución Rectoral N° 333 N° de 2017 y el Acuerdo Superior N° 016 de 2017.

- Vicerrectoría de Investigación
- Dirección de Gestión del Conocimiento
- Dirección de Transferencia del Conocimiento y Propiedad Intelectual
- Centro de Innovación y Emprendimiento
- Programa Editorial Unimagdalena
- Grupos de Investigación
- Consejo de Investigación
- Comité de Investigación de Facultad
- Dirección de Investigación y Extensión de Facultad
- Comité de Ética de Investigación



	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

Ilustración 1. Estructura Organizacional de la Vicerrectoría de Investigación.

Infraestructura para la Investigación

La institución, en su compromiso por fortalecer la investigación, se ha propuesto generar espacios que posibiliten a los estudiantes el desarrollo y fortalecimiento de competencias investigativas que contribuyan a la generación de conocimientos y a la innovación. Algunos espacios con los que se cuenta para esto son:

- **Infraestructura de apoyo investigativo:** La institución cuenta con una Biblioteca que posee áreas destinadas a la consulta de material bibliográfico, bases de datos científicas y todo tipo de documentos académicos de las diversas áreas del saber.
- **Laboratorios:** Como espacios de experimentación que faciliten la apropiación del conocimiento y la transformación del mismo para que generen soluciones a los problemas planteados por los docentes.
- **Edificio INTROPIC:** Como un espacio especialmente dedicado al quehacer investigativo en el que confluyen docentes/investigadores, estudiantes de pre y postgrado, semilleros de investigación, jóvenes investigadores y practicantes, que en conjunto permiten el desarrollo y fortalecimiento de la ciencia y la tecnología básica y aplicada en la Institución.
- **Programa de Semilleros de Investigación:** Un espacio para que los estudiantes con actitudes y aptitudes hacia la investigación, tengan la oportunidad de conocer en la práctica misma, la dinámica del trabajo investigativo al interior de los Grupos de Investigación, y de esta manera desarrollar un perfil como investigadores en los diferentes programas de pregrado de la institución.
- **Programa de Ayudantías en Investigación:** Un espacio para que los estudiantes de pregrado de la Universidad participen de las actividades de investigación en marco a los proyectos que desarrollan los grupos de investigación de la institución.
- **Centro de Innovación y Emprendimiento:** Un espacio donde pueden asistir los emprendedores para generar programas y proyectos de innovación colaborativa para la solución de necesidades sociales y empresariales, de igual forma es el espacio para generar programas de acompañamiento a los emprendedores.
- **Programa de Editorial:** Un espacio donde pueden asistir los investigadores con el objetivo de ser asesorado en el proceso de publicación de libros y artículos.

Financiación de la Investigación

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

FONCIENCIAS fue creado en 2003 y reglamentado en 2008 según Acuerdo Superior N° 011, como un sistema especial para la administración y manejo de los recursos generados por actividades de investigación como: consultorías, asesorías, venta de servicios, financiación y cofinanciación de proyectos, así como también capacitaciones y donaciones.

Todos los recursos financiados destinados a la investigación son dispuestos y manejados a través de FONCIENCIAS, el cual se nutrió en el primer año mínimo del 3%, hasta llegar a un 6% del Presupuesto General de la Universidad del Magdalena. Otro 10% proviene de las ganancias netas por venta de servicios en Investigación, el 15% de overhead de los proyectos y consultorías de investigación, los remanentes financieros de los proyectos de investigación, los recursos de cofinanciación para investigaciones obtenidos de otras instituciones y los aportes y donaciones de personas naturales o jurídicas nacionales o internacionales.

El reglamento de FONCIENCIAS, establece las reglas y procedimientos para la apropiación de recursos de este fondo, a través de la presentación de proyectos de investigación y actividades de ciencia y tecnología por parte de estudiantes, docentes - investigadores, grupos y centros de investigación y dependencias de la Universidad del Magdalena, enmarcado en el Plan de Desarrollo de la Universidad del Magdalena y el Plan de Desarrollo Unimagdalena, Acuerdo Superior N° 005 de 2013 “Construyendo Nuestro Futuro” 2010 – 2019.

Se espera que con este esfuerzo se fomente la creación de nuevos grupos de investigación y se consoliden los grupos de Investigación existentes; se maximice la producción intelectual; se utilicen en forma óptima los recursos disponibles en la Universidad; se fortalezcan los sistemas de investigación, docencia y extensión; las alianzas estratégicas con el sector privado y científico regional, nacional e internacional, y adicionalmente se obtenga el compromiso de los docentes, estudiantes y demás miembros de la comunidad académica de realizar investigación científica, tecnológica y de innovación que redunde en el bienestar y el desarrollo de la región.

Para el 2018 la Vicerrectoría de Investigación cuenta con 5.700 millones presupuestados para inversión; para lo cual ya se han realizado convocatorias enfocadas a visibilizar la productividad de los docentes por medio de programas de financiación para la traducción de artículos en segunda lengua que vayan a ser publicadas en revistas de Scopus, pago de publicaciones, movilidad internacional. Estos beneficios, usualmente están disponibles para docentes, estudiantes semilleristas y jóvenes investigadores adscritos a los grupos de investigación de la Universidad. Las políticas de productividad en investigación que ha propuesto la vicerrectoría se han visto reflejadas con la publicación de al menos 72 artículos A1 y A2 en el 2017, entre otros productos de Ciencia y Tecnología como software, presentaciones en eventos académicos y patentes.

Además, la Institución ha procurado escuchar los requerimientos de la región en cuanto a investigación y permanentemente se reúne con los diferentes sectores productivos para escuchar sus inquietudes. Por ejemplo, la Vicerrectoría de investigación cuenta con el convenio de la Academia Colombiana de Ciencias Exactas Físicas y Naturales, el Convenio de Ventures, Convenio interadministrativo entre Superintendencia de Industria y Comercio y Universidad del Magdalena, Convenio Marco de Cooperación Universidad del Magdalena,

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

proyectos de regalía programa Ciclón. Por ejemplo, en la Facultad de Ingeniería cuenta con dos convenios Universidad-Empresa para investigación con el sector palmero (DAABON, Apisierra, Fedepalma y Universidad del Magdalena) y el sector bananero (Asbama, Universidad del Magdalena), y se encuentra culminando la formulación de un proyecto en alianza con Fedemango, Asohofrucol. Estas alianzas, demuestran que la Universidad del Magdalena busca que sus productos de investigación den respuesta a las inquietudes de los sectores productivos de la región y sean pertinentes para el desarrollo rural.

A continuación, en la Tabla 4, se relacionan los Proyectos de Investigación de la facultad y su financiación a los que podrían acceder los estudiantes del programa.

Tabla 4. Financiación a los Proyectos de Investigación del Programa o Facultad

N°	Investigación	Fuente Financiamiento	Monto de Inversión	Dependencia	Personal Asignado	Actividades
1	Caracterización socioeconómica de los vendedores informales del sector turístico del rodadero y de la calle 16 entre 5 y 6 del centro histórico de la ciudad de Santa Marta D.T.C.H, 2012	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	\$ 77.957.964	Economía	Alexander Alfonso Maldonado Atencio	Investigación
2	Igualdad de oportunidades en educación superior pública: propuesta para la inclusión social efectiva de la población vulnerable de la costa Caribe Colombiana	Ministerio de Educación Nacional (MEN)	\$ 164.269.500	Economía	Jaime Alberto Morón Cárdenas	Investigación
3	Análisis de la capacidad de absorción tecnológica de la industria en Colombia	Unimagdalena	\$ 52.748.459	Economía	Etna Mercedes Bayona Velásquez	Investigación
4	Las finanzas públicas desde el estado soberano del Magdalena 1850-1886	Unimagdalena	\$ 13.600.000	Economía	Etna Mercedes Bayona Velásquez	Investigación
5	Diseño e implementación de una marca territorial como estrategia de citymarketing para Santa Marta	Unimagdalena; COTELCO	\$ 63.324.000	Hotelería y Turismo	Angélica Lilibiana Silva Franco	Investigación
6	Caracterización del Conflicto y de las Oportunidades que abre el Posconflicto en la Región Caribe Colombiana	Unimagdalena	\$ 81.000.000	Administración de Empresas	Daniel Alberto Gómez López	Investigación



UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
Centro de Postgrados y Formación continua
Proyecto Educativo del Programa
Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano



N°	Investigación	Fuente Financiamiento	Monto de Inversión	Dependencia	Personal Asignado	Actividades
7	Las dos orillas. Empresariado y conexiones portuarias-comerciales del "Magdalena Grande" (Caribe colombiano) y The West Indies (Caribe Insular), 1820-1940 (FASE I)	Unimagdalena	\$ 75.000.000	Administración de Empresas	Jorge Enrique Elías Caro	Investigación
8	Caracterización del perfil del docente de los programas de administración y sus competencias para la docencia en la región Caribe	Uninorte	\$ 159.289.671	Economía	Alexander Daza Corredor	Investigación
9	Propiedad intelectual y Comercio Exterior de Colombia en los tratados de libre comercio, estudio de caso TLC Colombia - Canadá	Unimagdalena	\$ 14.936.400	Negocios Internacionales	Katya Inés Igrío Gamero	Investigación
10	Prácticas de creación de valor compartido en empresas del Sector Turístico de Santa Marta D.T.C.H.	Unimagdalena	\$ 26.016.923	Administración de Empresas	Alexander Daza Corredor	Investigación
11	Reconversión productiva en el Cesar y La Guajira, 1980 - 2016: Oportunidades a partir de la reforma a las regalías	Unimagdalena	\$ 20.000.000	Economía	Etna Mercedes Bayona Velásquez	Investigación
12	Necesidades actuales y futuras del profesional en negocios internacionales con respecto a la oferta y demanda del talento humano en el sector portuario del Distrito Turístico, Histórico y Cultural de Santa Marta, Magdalena	Unimagdalena	\$ 5.000.000	Negocios Internacionales	Gilberto Montoya Berbén	Investigación
13	Conflicto y transición política al posconflicto. Causas y dimensiones territoriales	Unimagdalena	\$ 9.353.104	Negocios Internacionales	Stalin Ballesteros García	Investigación
14	Mitos y tabúes de los estudiantes de la Universidad del Magdalena Sobre los	Unimagdalena	\$ 15.000.000	Administración de Empresas	Alejandro García Puche	Investigación

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

N°	Investigación	Fuente Financiamiento	Monto de Inversión	Dependencia	Personal Asignado	Actividades
	juguetes y accesorios sexuales: un estudio desde la perspectiva del Etnomarketing					

Fuente: Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas.

De igual manera, se asignaron cerca de veintitrés millones de pesos (\$ 23.000.000) para la financiación de trabajos de grado de estudiantes de pregrado con miras a apalancar estudios considerados relevantes para las diversas áreas o disciplinas estudiadas desde la Facultad, tal como se observa en la Tabla 5.

Tabla 5. Trabajos de Grado de Estudiantes de Pregrado Financiados en la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, 2017.

Nombre del Proyecto	Producto a Generar	Fecha de Ejecución	Responsable	Monto Financiamiento
Efectos socioeconómicos de la explotación de carbón en los municipios de Albania, Barrancas y Hato nuevo en el Departamento de la Guajira, 2002-2012	Un informe final de tesis.	08/17 – 12/17	Luis Doria Anaya Leonela Perea Calabria	\$4.000.000
Efecto de la calidad en la educación básica y media sobre el desempeño en las pruebas Saber Pro, 2015 en el Departamento del Magdalena	Un informe final generalizado.	08/17 – 12/17	Yeison David De La Torre Casillo Yenis Riobo Ereu	\$4.000.000
La Contribución por Valorización como mecanismo para el financiamiento del espacio público en Colombia: un análisis del Centro Histórico del Distrito de Santa Marta	(1) tesis de pregrado.	08/17 – 12/17	Yosimar Martínez Suarez Diana Pacheco Villalba	\$4.000.000
La apertura comercial y el proceso de convergencia departamental en Colombia: 2000-2015.	1. Informe de trabajo de grado.	08/17 – 12/17	Daniel Rueda Lobato Hernán Guzmán Mercado	\$4.000.000
Tipología de los vendedores estacionarios del centro histórico y la gestión de espacio público de la alcaldía Santa Marta.	1. Informe de trabajo de grado.	05/17- 12/17	Claudia de León Ferreira José Luis Simanca Terán	\$2.750.000

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

Factores asociados a la deserción universitaria en los programas de economía y administración de la Universidad del Magdalena e impacto en la eficacia de graduación	1. Informe de trabajo de grado. 2. Informe de estrategias para enfrentar la deserción	08/17-12/17	Alwin Meriño Irreño Lizeth Palmera Medina	\$1.400.000
Externalidades del transporte del carbón en el departamento del Magdalena: caso de estudio el municipio Zona Bananera, 2001 –2015	Una tesis de pregrado	08/17-12/17	Jesús David Cepeda Llanes	\$2.750.000

Fuente: Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, 2017.

Medios de Difusión de los Productos de Investigación

La Universidad del Magdalena cuenta con revistas científicas y medios de divulgación, así como eventos científicos orientados a la divulgación de los trabajos de los investigadores, docentes y estudiantes. Es importante destacar que las Revistas de Investigación y los diferentes eventos científicos y académicos de la Universidad se destacan por promover la interdisciplinariedad.

Entre las revistas de la Universidad del Magdalena se destacan:

- *INTROPICA*. Revista científica semestral arbitrada por evaluadores que provee un espacio para la publicación de contribuciones que estudien e interpreten de manera integrada los ecosistemas tropicales, así como los problemas ambientales derivados de la intervención antropogénica sobre el territorio. Surgió en el 2004, bajo el auspicio del fondo editorial de la Universidad del Magdalena. La revista *INTROPICA* está disponible en versión digital con acceso libre (<http://intropica.unimagdalena.edu.co>) y en versión impresa (ISSN 1794-161X) la cual se distribuye en bibliotecas especializadas de instituciones académicas, gubernamentales y no gubernamentales. Se encuentra referenciada en: Google Académico, Periódica, Dialnet, Latindex, REDIB, Ulrichsweb, BASE, Actualidad Iberoamericana, OAJI, ERIHPLUS, CiteFactor, INFOBASE, SHERPA/RoMEO y el Índice Nacional Bibliográfico (PUBLINDEX).

- *PRAXIS*. La Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad del Magdalena presenta a la comunidad esta revista con una periodicidad semestral, que se interesa por temáticas relacionadas con la Educación. Con cada uno de los trabajos publicados en esta revista se está aportando a la reflexión y la conversación que hoy tienen un lugar en múltiples escenarios académicos a lo largo del territorio nacional e internacional. Todos los artículos son evaluados por pares académicos. Esta revista está llamada a desempeñar un papel clave en la articulación de un amplio espacio participativo de la sociedad, como eje convocante en las organizaciones educativas y en los docentes e investigadores interesados por la educación. Además, aparece registrada por Colciencias en el índice nacional de publicaciones seriadas, científicas y tecnológicas colombianas Publiindex.

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

- *CLIO AMERICA* Revista interdisciplinaria en Ciencias Sociales aplicada a la Economía, Negocios y Empresa. La revista Clío América es una publicación dirigida a Empresarios, Profesores y Estudiantes interesados en los temas relacionados con las Disciplinas de Investigación de las áreas temáticas de la Revista a nivel mundial, así mismo, a todos los integrantes de los programas de Maestría y Doctorados de las Universidades, que deseen contribuir a la difusión y confrontación de conocimientos con el fin de estimular el avance de la producción intelectual en las áreas de la economía, los negocios y los temas de empresa. La revista esta admitida por Colciencias en el índice nacional de publicaciones seriadas, científicas y tecnológicas colombianas Publindex - Categoría C.

- *DUAZARY* Revista Internacional de Ciencias de la Salud, fue creada en el año 2004 como iniciativa de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad del Magdalena, desde entonces es una publicación arbitrada por pares externos, que tiene como propósito difundir investigaciones originales e inéditas relacionadas con la salud, psicología, enfermería, odontología, medicina, salud pública, cirugía, especialidades clínicas, epidemiología y educación médica. Publica artículos desde perspectivas amplias e integrales hasta manuscritos que presenten aspectos específicos y concretos de áreas clínicas que contribuyen con la comprensión del proceso salud- enfermedad en el ámbito local, nacional e internacional. Su prioridad temática se enfoca en temas de salud de interés para el Caribe y Latinoamérica. La revista esta admitida por Colciencias en el índice nacional de publicaciones seriadas, científicas y tecnológicas colombianas Publindex - Categoría B e indexada en Lilacs, Emerging Sources Citation Index, Doaj, Redib, entre otras que en conjunto representan más de 30 bases de datos internacionales.

- *JANGWA PANA* Revista cuatrimestral dedicada a las áreas de las ciencias sociales y las humanidades, entre las cuales están: antropología, sociología, cine y audiovisuales, comunicación, ciencias políticas, historia, filosofía, derecho y demás afines. Publica artículos aprobados por su Comité Editorial, previo arbitraje, a fin de asegurar la calidad de sus contenidos. Si bien el área de influencia de la revista es el Caribe Colombiano, la publicación tiene como compromiso recoger discusiones pertinentes, no sólo a nivel local, sino también nacional e internacional. La revista esta admitida por Colciencias en el índice nacional de publicaciones seriadas, científicas y tecnológicas colombianas Publindex - Categoría C.

7.1.1 Grupo de Investigación del Programa

Gracias a los planes y proyectos encaminados a crecer en materia de investigación, se evidencia el alcance de las metas establecidas y el mejoramiento de los indicadores del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología liderado por COLCIENCIAS. Es así como el presupuesto para Investigación en el 2018 es de 5.700 millones más los recursos del balance que fueron 3.800 millones.

Actualmente, la Universidad del Magdalena cuenta con 52 grupos de investigación reconocidos, de los cuales 48 están clasificados por COLCIENCIAS (2017), de estos el 12% se encuentra adscrito a la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas. En detalle, se tiene que la Universidad del Magdalena cuenta con seis grupos en categoría A1, 10 grupos en categoría A, once en B y 22 en C, y tres no reconocidos.

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

En la Tabla 6 se muestra el total de grupos por Facultad y la categoría en que se encuentran clasificados según Colciencias.

Tabla 6. Grupos de Investigación de la Universidad

Facultad / Clasificación del Grupo	Facultad						Total General
	Ciencias Básicas	Ciencias de la Salud	Ciencias de la Educación	Ciencias Empresariales y Económicas	Humanidades	Ingeniería	
A1	2		2	1		1	6
A	3	2	2	1		2	10
B	2	2	2	1	2	2	11
C	2	4	0	3	3	10	22
D	0	0	0	0	0	0	0
Total General	9	8	6	6	5	15	49
Total Porcentual	18%	16%	12%	12%	10%	31%	100%

Fuente: Vicerrectoría de Investigación – Universidad del Magdalena.

Los grupos de investigación relacionados muestran una amplia trayectoria académica en el ámbito de la gestión y de la educación y evidencian unas fortalezas claves para soportar el Programa de Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano.

La actual administración de la Universidad del Magdalena ha definido uno de los seis ejes del Plan de Gobierno, el de Innovación y Consolidación de Servicios de Tecnología de Información y Comunicación -TIC- este eje se encuentra inmerso también en el Plan de Desarrollo Unimagdalena. Esto coloca las TIC en un lugar de privilegio para la Universidad, como fuentes de flexibilidad y de fortalecimiento de la calidad educativa.

Las líneas de investigación se conciben como los ejes analíticos, que, articulados a la naturaleza de los programas académicos, permiten generar conocimiento. Las líneas de investigación determinan a su vez temas, proyectos, enfoques, procedimientos y recursos necesarios para el desarrollo de la investigación, propiciando así que cada programa académico construya un perfil y una identidad, sin perder de vista la necesidad de planificar y desarrollar investigación de manera interdisciplinar para poder responder a las necesidades del entorno.

Según el Decreto 272 de 1998, las líneas de investigación son el resultado de la necesidad de espacios de interacción a diferentes niveles entre docentes y estudiantes, mediante la aplicación de modos de proceder propios de la actividad investigativa.

Además, también se intentará maximizar la producción intelectual; se utilicen en forma óptima los recursos disponibles en la Universidad; se fortalezcan los sistemas de investigación, docencia y extensión; las alianzas estratégicas con el sector privado y

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA		
	Centro de Postgrados y Formación continua		
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano		

científico regional, nacional e internacional, y adicionalmente se obtenga el compromiso de los docentes, estudiantes y demás miembros de la comunidad académica de realizar investigación científica, tecnológica y de innovación que redunde en el bienestar y el desarrollo de la región. En la tabla 7 se relacionan los grupos de investigación que apoyan al programa de Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano se encuentra las siguientes líneas de investigación y áreas de investigación

Tabla 7. Grupos de Investigación de la Universidad que Soportan al Programa (Docentes, Líneas, Áreas y Categoría)

N°	Grupo de Investigación	Director del Grupo	Líneas de Investigación	Áreas de Investigación	Categoría
1	Historia Empresarial y Desarrollo Regional	Jorge Elías Caro	Historia Empresarial Desarrollo Empresarial Desarrollo Regional	Administración y Organizaciones	A1
2	Análisis de Ciencias Económicas (GACE)	Jaime Morón Cárdenas	Economía Financiera Desarrollo Territorial y Gestión del Riesgo Innovación social y Desarrollo Territorial Desarrollo, Crecimiento y Sociedad Economía de la educación Economía de los servicios públicos Economía regional y urbana	Economía	A
3	Organización y Empresa	Oscar García Vargas	Identidad, Cultura y Clima Organizacional Modelos de Gerencia Empresarial Competencias Generales y Específicas del Capital Humano.	Administración y Organizaciones	B
4	Gestión de las organizaciones (GIGO)	Alexander Daza Corredor	Gestión Organizacional. Gerencia Financiera Gerencia de Producción y	Administración y Organizaciones	C



UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
Centro de Postgrados y Formación continua
Proyecto Educativo del Programa
Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano



N°	Grupo de Investigación	Director del Grupo	Líneas de Investigación	Áreas de Investigación	Categoría
			Operaciones Gerencia de Marketing y Comportamiento del Consumidor. Desarrollo Sostenible, Responsabilidad Social y Creación de valor compartido Responsabilidad Social Empresarial y Creación de valor compartido. Formulación, Evaluación y Gestión de Proyectos.		
5	Desarrollo de Tecnologías de la Información y Organizaciones	German Sánchez Torres	Gestión de las tecnologías de la información Aprendizaje organizacional Inteligencia y visión artificial Transferencia de conocimiento y tecnología Ingeniería de Software	Ingeniería y Tecnología	C
6	Gestión de los Recursos para el Desarrollo	Edwin Causado Rodríguez	Desarrollo Sostenible Optimización y Métodos Cuantitativos Sistemas integrados de gestión Gerencia de operaciones y Administración Empresarial Materiales y Procesos Industriales Organización industrial, Diseño y Desarrollo de productos	Ingeniería y Tecnología	C

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

N°	Grupo de Investigación	Director del Grupo	Líneas de Investigación	Áreas de Investigación	Categoría
7	GRISJUM	Celina Anaya Saade	Nuevas Perspectivas de los Derechos Derecho Procesal Actualidad Mercantil Filosofía del Derecho Derecho Marítimo Derecho Constitucional Contemporáneo	Estudios Jurídicos y Contemporáneos	C
			Gobernanza, Democracia y Paz	Sociología Jurídica	C
			Violencia y Capital Social Derechos Humanos, Derecho Penal, Derecho Internacional Humanitario	Derechos Humanos	C
			Naturaleza Cultura y Sociedad	Antropología Jurídica	C
8	Calidad Educativa en un mundo plural (Cemplu)	Iván Sánchez	Educación Intercultural, educación para el desarrollo de la ciudadanía y sociedad inclusiva	Educación	A
9	Ciencias del cuidado de enfermería	Ediltrudis Ramos de la Cruz	Enfermería en promoción prevención y educación en salud de individuales y colectivos	Enfermería	B
10	Salud Familiar	Luis Armando Vila	Salud sexual y reproductiva, calidad de vida, educación para la salud, persona, salud y comunidad	Ciencias de la salud	C

Fuente: Vicerrectoría de Investigación

Productos de Investigación

A continuación, en la tabla 8, se destacan publicaciones de los docentes de la facultad de ciencias empresariales que sirven de apoyo al programa de Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano y se convierten algunos de ellos en material de soporte docente y de consulta para los estudiantes.

Tabla 8. Relación de Productos de Investigación de Docentes que Apoyan el Programa.

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

Docente	Proyectos	Artículos	Libros	Capítulos de Libro	Ponencia
Daniel Gómez López	3	6	0	5	8
Hugo Mercado Cervera	4	3	1	0	6
Jairo Sánchez Quintero	4	4	3	0	31
Jorge Elías Caro	7	25	20	27	55
Oscar García Vargas	7	8	0	4	36
Ricardo Quintero Peñaranda	1	2	0	1	6
David Peña Miranda	14	7		1	38
Jhon Jairo Vargas Sánchez	2	4	1	1	6
Edgar Rey Sinning	6	19	10	0	129

Fuente: Vicerrectoría de Investigación – Universidad del Magdalena.

Participación de los Docentes en la Investigación

El programa de Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano se apoya en docentes de planta de la facultad de Ciencias Empresariales que en la actualidad tienen designadas en su plan de trabajo horas con dedicación exclusiva a la investigación. En la Tabla 9, se relacionan los docentes que tienen esta condición.

Tabla 9. Profesores que Apoyan el Programa con Tiempo Asignado a la Investigación en el Plan de Trabajo Docente

Profesor	Facultad	Tiempo Investigación (PTD)		Vinculación
		Horas Docencia	Horas Investigación	
Daniel Gómez López	Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas	484	352	Docente de Planta
Jairo Sánchez Quintero	Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas	484	220	Docente de Planta
Luz Díaz Rocca	Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas	770	110	Docente de Planta
Jhon Vargas Sánchez	Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas	528	352	Docente de Planta
Celina Anaya Saade	Facultad de Humanidades	704	176	Docente de Planta
Edgar Rey Sinning	Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas	660	220	Docente de Planta

Fuente: Elaboración Propia

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

Adicionalmente se podrá contar con profesores invitados de otras Universidades o Centros de Investigación, expertos en los contenidos que se desarrollaran, con amplia trayectoria académica e investigativa, quienes han manifestado su interés de participar en el programa de Especialización.

Cualificación y Producción Investigativa Docente

La tabla 10, presenta los nombres de algunas de las publicaciones de artículos y libros desarrollados en la temática del programa por parte docentes e investigadores que soportan la Especialización.

Tabla 10. Relación de docentes que participan en procesos de investigación en el programa

Docente	Cualificación	Tipo De Publicación	Título de Investigación	Fecha de Publicación
Alexander Daza	Doctor En Ciencias Gerenciales	Articulo	"dinámicas e influencias de los grupos informales en las organizaciones"	26 de abril de 2016
		Articulo	"aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud."	01 de enero-marzo, 2016
Jorge Elías Caro	Postdoctorado en Patrimonio	Libro	ventanas de oportunidades que abre el plan de desarrollo del gobierno nacional 2014- 2018 para el sector rural del caribe colombiano	2015
Leonardo Fabio	Magister en Administración	Articulo	"responsabilidad social empresarial: ¿oportunidad o sofisma?"	23 de septiembre de 2015
		Articulo	"la representación simbólica de la responsabilidad social empresarial (rse): el caso santa marta"	01 de febrero de 2016

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

Oscar García	Doctor en Administración	Capítulo De Libro	La responsabilidad social empresarial como elemento de construcción de la identidad organizacional de los individuos a partir de la antropología y las relaciones con la trascendencia.	2016
Carlos Labarces Ballestas	Magister en Administración	Artículo	"análisis de la cultura organizacional en el rendimiento laboral de los empleados de los operadores turísticos de santa marta 2012-2013	01 de enero - junio de 2014

Fuente: Elaboración propia

Participación de Estudiantes en la Investigación

Una vez se inicie el proceso de formación de los estudiantes de la Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano, se les brindara información adecuada a través de charlas y conferencias, para estimular su vinculación a los grupos de investigación que soportan el programa y desarrollar actividades académicas en las líneas de investigación de los mismos. Asimismo, estos profesionales, podrán ser beneficiarios de todas las ventajas de la financiación de la investigación que ofrece la Universidad del Magdalena; dichas ventajas se explican a continuación.

Los semilleros de investigación se articulan como comunidad académica al sistema de investigación de la Universidad, a través de su vinculación con los grupos de investigación y de su participación con los programas de pregrado y postgrado de la Institución, ya que sus diferentes áreas de trabajo se derivan de los intereses que surgen en los estudiantes en el desarrollo formal de sus estudios. Por todo esto, la Vicerrectoría de Investigación viene implementando estrategias que permiten incentivar y fortalecer la participación de estudiantes dentro de los grupos de investigación, mediante la apertura de convocatorias de financiación de Proyectos de Investigación, Desarrollo Tecnológico, Innovación y Creación Artística y Cultural, enfocadas al desarrollo de las propuestas investigativas de los estudiantes de pregrado y postgrado; dichas convocatorias otorgan apoyos económicos.

Incorporación de las TIC en la Formación Investigativa

Los estudiantes, a través de su periodo de formación acceden a diversas tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Durante el desarrollo de las asignaturas de Seminario de Investigación, son capacitados en el manejo de herramientas para el empleo de recursos electrónicos, salas virtuales, entre otros.

Así, pueden acceder a una variada información registrada en bases de datos como lo son:

ScienceDirect, la cual cubre las temáticas sobre Biología, Física, Matemáticas, Química, Ciencias de la Salud, Tecnología y Ciencias Sociales y Humanidades.

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

Proquest, para áreas como Biología y Veterinaria, Ciencias de la Salud Administración Negocios y Mercadeo Ingeniería, Ciencia y Tecnología Ciencias Sociales, Educación y Cultura General Ciencias Agrícolas.

E-Libro, que en especial compila temáticas de Ciencias Básicas, Tecnologías, Ingenierías, Computación, Ciencias Sociales, Psicología y Comportamiento, Humanidades, Negocios, Administración, Economía, Medicina, Alimentos, Salud y Temas de Interés General.

Ebrary, con más 25.000 libros en inglés en las áreas de: Ingenierías, Medicina, Alimentos, Ciencias Básicas, Computación, Psicología y Comportamiento, Tecnologías, Ciencias Sociales, Humanidades, Negocios, Administración, Economía, Salud y temas de interés general.

NOTINET, se encuentra material relacionado con legislación, jurisprudencia y doctrina, códigos, estatutos y regímenes, economía y negocios.

Adicionalmente existe un acceso desde el portal de la biblioteca a más de 50 bases de datos gratuitas, de libre acceso, que pueden ser consultadas desde cualquier punto con acceso a Internet a través de la siguiente dirección: <http://biblioteca.unimagdalena.edu.co/>

El estudiante de la Especialización también podrá hacer uso de las diversas salas de informática que tiene a su disposición, como de los laboratorios propios de su área de conocimiento.

7.2 Relación con el Sector Externo

La Universidad del Magdalena concibe la responsabilidad social, como la toma de conciencia y el reconocimiento de los procesos sociales, políticos, culturales, económicos y ambientales del entorno y el impacto de la universidad sobre éste, reconociendo una sociedad global, multicultural basada en el conocimiento y la tecnología. Se entiende por toma de conciencia lo ético y la eficacia en el hacer que permitan la inclusión de valores, la práctica de la democracia y el diálogo, la creación de una profunda reflexión sobre el significado del impacto social del conocimiento en el desarrollo social equitativo y sostenible, mediante la formación de ciudadanos profesionales responsables.

La misión de la extensión es contribuir a la gestión y aplicación del conocimiento a través del establecimiento de relaciones entre la Universidad y el entorno que aporten de manera efectiva a la solución de los problemas de la ciudad, el Departamento y la Región Caribe, mediante la vinculación efectiva de la Universidad con el territorio y los actores del desarrollo: sector productivo y empresarial, el sector institucional y la sociedad civil organizada. Para lo cual se identifican las demandas de servicios tecnológicos, de extensión, cultura, arte y prácticas universitarias, a través de estrategias que contribuyan al análisis, la difusión y a la retroalimentación del conocimiento en los diferentes campos del saber, en beneficio de la sociedad en su conjunto y generando procesos permanentes de interacción e integración y aprendizaje entre la Universidad y la Sociedad, para contribuir efectivamente a la solución de los problemas locales y regionales y al desarrollo social, económico, cultural, medio ambiental, político y tecnológico de la región y el país.



Gracias a la ejecución de las políticas de extensión se han podido gestionar, desde el 2012 hasta el 2018-II, \$ 128.356 Millones, de los cuales \$117.251 Millones han sido apalancados del sector externo (Ilustración 2).

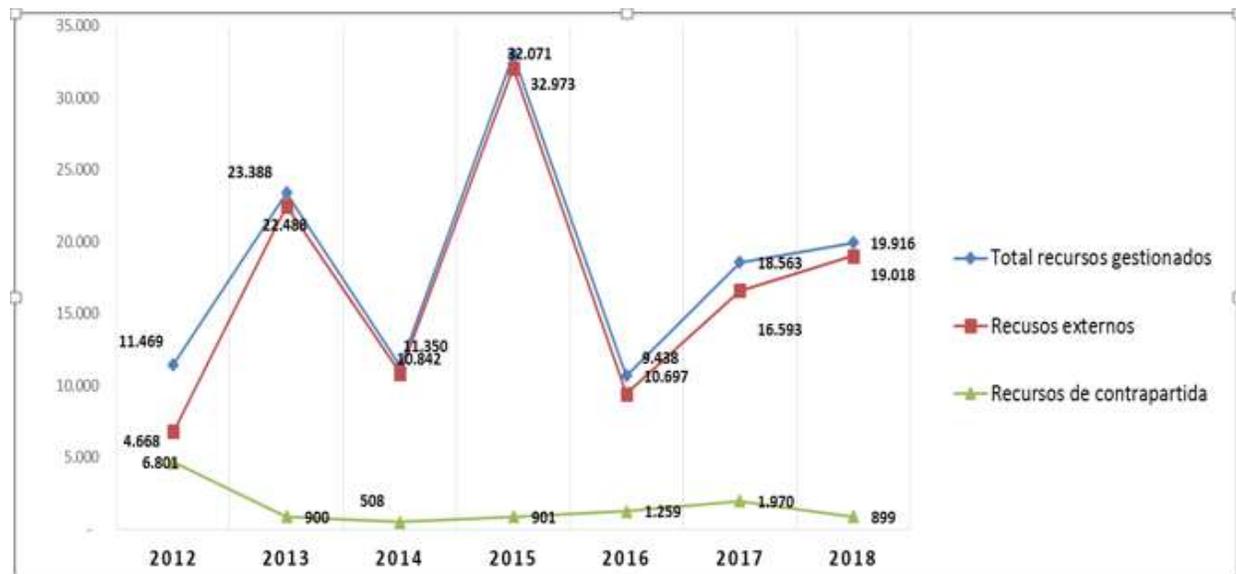


Ilustración 2. Evolución del Presupuesto Ejecutado por la Vicerrectoría de Extensión y Proyección Social

La Extensión tiene como propósito el desarrollo de procesos continuos de interacción e integración con los agentes sociales y comunitarios, desde el ámbito del programa, en orden a aportar en la solución de sus principales problemas, a participar en la formulación y construcción de políticas públicas y a contribuir en la transformación de la sociedad en una perspectiva de democratización y equidad social, regional, política y cultural. Propende por el fortalecimiento de la comunidad universitaria con el medio social, la formación y capacitación de la comunidad, la construcción de conocimientos específicos y pertinentes en los procesos sociales, la asesoría, promoción y transferencia de conocimiento científico, tecnológico, artístico y humanístico en la sociedad.

Entre los proyectos desarrollados en la Vicerrectoría en mención se tienen:

- Prosperidad Social (anteriormente Agencia Nacional para la superación de la Pobreza Extrema ANSPE)- 2015, 2016 y 2017) Magdalena, Cesar y Guajira.
- Diagnóstico de la población vulnerable en las comunas de la ciudad de Santa Marta y los Municipios del Departamento.
- Voluntariado universitario y profesional.
- Planes Integrales Únicos para la población desplazada. (PIU)
- Centro de Atención Jurídica a población desplazada.
- Comité Técnico para el apoyo a la primera infancia y adolescencia.
- Jornadas Integrales de Extensión Comunitaria.

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

- Participación en la Red Ciudadana.
- Plan Estratégico y Prospectivo Subregión Zona Norte y la comuna 8 de Santa Marta.
- Capacitación en prevención y atención del maltrato familiar y promoción del buen trato.
- Círculos de Aprendizaje.
- Bachillerato para la Paz.
- La Escuela Busca el Niño y a la Niña Santa Marta.
- Fortalecimiento de la calidad de la educación y atención integral de la infancia en el Departamento del Magdalena II fase.
- Propuestas para el ordenamiento turístico de seis (6) playas en el caribe y pacífico colombiano.
- Plan de acompañamiento a diez proyectos productivos sostenibles de los Departamentos de Magdalena y Bolívar.
- Establecimiento de la estadística de la actividad pesquera industrial y artesanal continental y marina de Colombia mediante el servicio estadístico pesquero colombiano – Sepec.
- Familias con Bienestar.
- Generaciones con Bienestar.
- Diplomado en Modelo de Atención Integral a la Primera Infancia.
- Diplomado en Atención Integral con énfasis en pedagogía e inclusión educativa.

Vinculación con el Sector Productivo

A través de la relación de la Universidad del Magdalena con la población colombiana, insertando estrategias que propenden por el mejoramiento de la calidad de vida a través del fortalecimiento de la educación, rescate de la identidad cultural y aumento de la productividad y competitividad regional y nacional Tabla 11.

Tabla 11. Relación de Proyectos de Extensión Ejecutados (Zonas de Influencia, Periodos, Fuentes y Montos de Financiación)

Nombre del Proyecto	Zona de Influencia	Periodo	Fuentes de Financiación	Valor Total	Valor Externo
Proyecto círculos de aprendizaje	Guajira, Magdalena, Atlántico, Bolívar, Sucre, Córdoba, Antioquia, Cundinamarca	2008 - 2012	MEN	17.185.153.846	17.185.153.846
Convenio de cooperación técnica y financiera celebrado entre la Universidad del Magdalena y el Fondo de las Nacionales Unidad para la Infancia - UNICEF - ECOPEPETROL "LA ESCUELA BUSCA AL NIÑO"	Santa Marta	2008-2011	MEN, Unicef, Ecopetrol	3.850.392.310	1.855.956.750
Fortalecimiento de la Calidad de la Educación Solicitud de Cooperación, en 19 instituciones	Santa Marta y los municipios de la Zona Bananera, Fundación,	2008 - 2011	Corbancol, Unicef, Ecopetrol	1.409.010.000	683.287.200



UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
Centro de Postgrados y Formación continua
Proyecto Educativo del Programa
Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano



Nombre del Proyecto	Zona de Influencia	Periodo	Fuentes de Financiación	Valor Total	Valor Externo
educativas de Santa Marta. Dto. Magdalena	Algarrobo, El Reten, Aracataca, Ciénaga				
Otros proyectos ejecutados	Región caribe colombiana, Cundinamarca y Antioquia	2008 - 2011	Aliados diversos	21.526.731.732	12.583.381.540
Escuelas de formación ciudadana para el liderazgo y el desarrollo social	Magdalena, Atlántico, Cesar y La Guajira	2008 - 2012	Ecopetrol, Fundauniban, Pastoral Social	1.720.109.000	1.142.474.000
Primera Fase - Restauración del Colegio Liceo Celedón del Distrito Turístico, Cultural e Histórico de Santa Marta. Adicional No001	Santa Marta	2010 - 2012	Ecopetrol	4.161.100.000	4.161.100.000
Interventoría técnica financiera y administrativa, a la reconstrucción de viviendas en los municipios afectados por la ola invernal	Dpto. del Magdalena	2011 - 2015	Gobernación del Magdalena, Colombia Humanitaria y Fundación Minuto de Dios	2.312.873.063	2.312.873.063
Familias con bienestar	Dpto. del Magdalena	2012 - 2016	ICBF	4.638.085.026	4.490.785.026
Convenio 017/2012 ICBF- UNIMAGDALENA. Estrategia de cero a siempre	Dpto. del Magdalena	2012 - 2013	ICBF	2.096.499.164	2.096.499.164
Estrategia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema – Red UNIDOS Magdalena, Cesar y Guajira	Dpto. del Magdalena (30 municipios) Dpto. del Cesar (25 municipios) Dpto. la Guajira (15 municipios)	2015 - 2016	Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema– ANSPE.	21.021.802.432	21.021.802.432
Atención Integral a la primera Infancia en el marco de la estrategia de cero a siempre Modalidad Familiar	Municipios de Remolino y Sitio nuevo	2014 - 2016	ICBF, Alcaldías, Secretarías de Educación y de Salud	3.469.282.118	3.059.331.665
Diseño y Desarrollo de nuevos módulos y la recolección, sistematización y análisis de los datos de la actividad pesquera a efectos de ingresarla a la plataforma del Servicio Estadístico Pesquero Colombiano – SEPEC	133 municipios en todo el país	2015	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP	3.940.240.000	3.940.240.000
Generaciones con bienestar - Guajira, Magdalena y Cesar 2016	Dptos. del Magdalena, Cesar y Guajira	2016	ICBF	1.017.384.383	986.554.278
Familias con bienestar 2016 - Guajira	Dpto. la Guajira	2016	ICBF	745.086.000	730.086.000
Generaciones con bienestar - Guajira, Magdalena y Cesar 2016	Dptos. del Magdalena, Cesar y Guajira	2017	ICBF	1.017.384.383	986.554.278

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

Nombre del Proyecto	Zona de Influencia	Periodo	Fuentes de Financiación	Valor Total	Valor Externo
Familias con bienestar 2016 – Guajira	Dpto. la Guajira	2017	ICBF	745.086.000	730.086.000
Totales				90.856.219.457	77.966.165.242

Fuente: Vicerrectoría de Extensión y Proyección Social.

Trabajo con la Comunidad

Los proyectos de extensión realizados por la universidad han beneficiado a más 40.000 personas. Ver Ilustración 3.



Ilustración 3. Beneficiarios de los proyectos de extensión desde el 2014 hasta el 2018.

La Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano proyecta su extensión en el área de influencia de la Universidad del Magdalena y en las regiones vulnerables del departamento, logrando la creación y desarrollo de estrategias que permitan modificar los factores de riesgo y condiciones que influyen dichas poblaciones, y brindar una atención oportuna y asertiva.

Así mismo, la Universidad del Magdalena cumple con aspectos planteados en su PEI, tales como los principios rectores de su actividad, por ejemplo, el principio de pertinencia, participación y cohesión, así como del propósito institucional de contribuir a la formación de nuevos ciudadanos que aporten a la consolidación de la democracia, respeten los Derechos Humanos y se comprometan con la convivencia pacífica.

8 APOYO A LA GESTIÓN DEL CURRÍCULO

8.1 Organización Administrativa

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

La máxima instancia de Dirección de la Universidad es el Consejo Superior, al cual le sigue en orden corporativo el Consejo Académico y a nivel de las Facultades la autoridad académica se concentra en el Consejo de Facultad. Este Consejo es el responsable de la gestión de los planes de estudios, los lineamientos y las reformas de los mismos, apoyados en los Consejos de Programa.

El Consejo de Programa es el encargado de la programación de actividades académicas, de investigación y extensión, los asuntos estudiantiles, las políticas e instrumentos para el desempeño, capacitación y actualización docente.

Por la vía ejecutiva, el Rector es el representante legal de la institución y autoridad ejecutiva máxima, el vicerrector académico, es la autoridad en lo que respecta a las políticas, planes y proyectos de desarrollo de la docencia y la academia; de igual forma, en la estructura orgánica se cuenta con un vicerrector de investigación, de extensión y proyección social, y administrativo. (Ilustración 4).

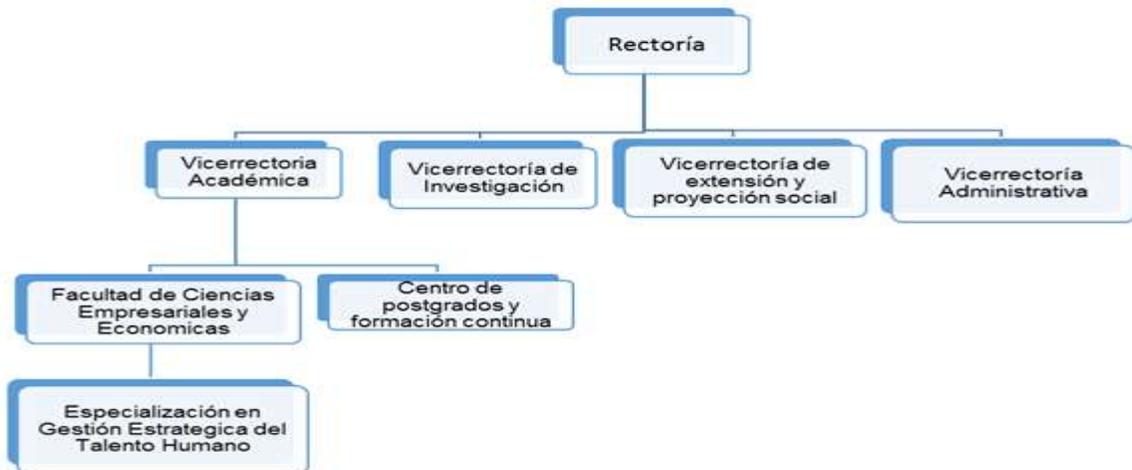


Ilustración 4. Estructura Académico Administrativa

Sistema de Gestión de la Calidad

Modelos de Gestión

El modelo de gestión institucional está basado en la cultura de la planeación. Se orienta a través de la implementación de un Plan Decenal de Desarrollo fundamentado en la misión, visión, objetivos y principios institucionales, los cuales direccionan los procesos de planeación estratégica, táctica y operativa, la priorización de recursos, la jerarquización de actividades, el seguimiento y evaluación de proyectos y actividades.

La implementación del Plan Decenal de Desarrollo como plan orientador maestro y los planes sectoriales de desarrollo docente, investigación, ciencia, tecnología e innovación, extensión, internacionalización, autoevaluación y acreditación; del Plan de Gobierno 2016-2019, “Una Universidad más Incluyente e Innovadora”, además de los planes de acción

anuales, han sido un factor fundamental en los lineamientos, orientación y toma de decisiones de los programas académicos en sus procesos, estratégicos y misionales.

En el Plan Decenal de Desarrollo se plantea dentro del Tema “Formación Avanzada y Desarrollo Humano” una serie de objetivos e iniciativas que buscan el mejoramiento de la calidad de vida de los miembros de la institución teniendo como base un modelo de gestión de personal que permita cumplir los lineamientos y políticas del Proyecto Educativo Institucional. Por otra parte, la Universidad se plantea como objetivo “Adoptar una estructura organizacional acorde con el crecimiento y desarrollo de la Institución”, el cual hace parte del Tema “Desarrollo Organizacional, Infraestructura Física, Tecnológica y de Servicios” y cuyo logro se materializará con la ejecución de las iniciativas: Modernización de la gestión administrativa y actualización normativa y estatutaria. De acuerdo a lo anterior se evidencia las estrategias que lidera la Alta Dirección con el fin de garantizar una estructura académica y administrativa que responda a las necesidades del entorno.

Como mecanismo de gestión para la ejecución de procesos de planeación, administración, evaluación y seguimiento de los servicios que presta la Universidad, se implementó y adoptó desde 2007 el Sistema de Gestión de la Calidad bajo la norma ISO 9001; ampliando el alcance, en 2009, con la inclusión de sus servicios misionales, modelo de gestión NTCGP 1000:2009 y modelo estándar de control interno MECI 1000:2005. (Ilustración 5).

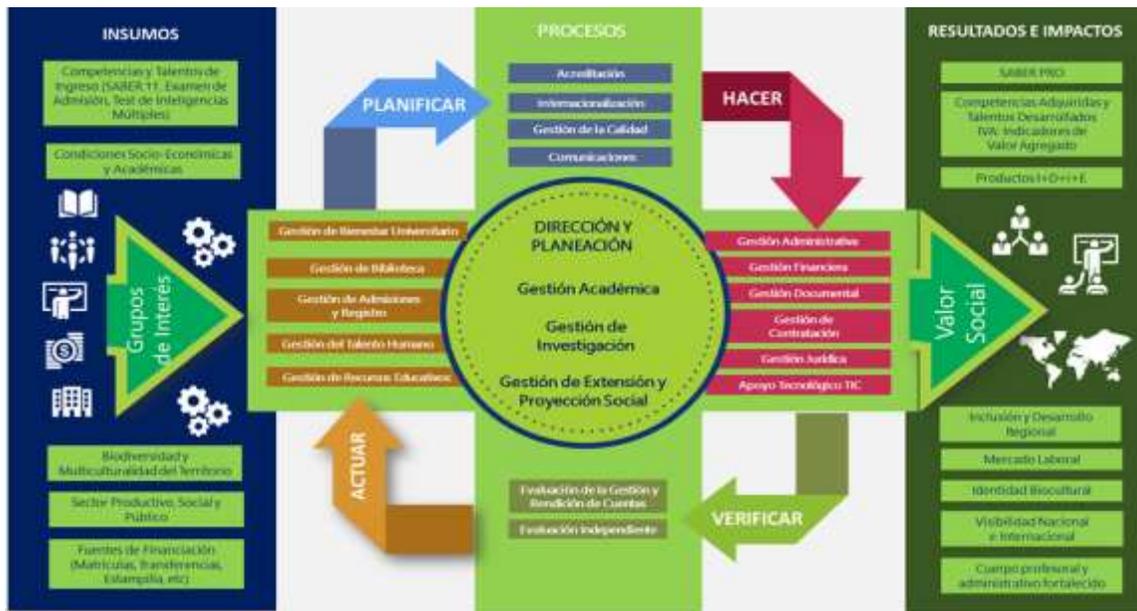


Ilustración 5. Mapa de Procesos de la Universidad del Magdalena.

En el año 2009 ante la necesidad de la implementación por parte de las instituciones públicas de las normas NTCGP 1000:2009 y el MECI 1000:2005, (Certificación MECI 1000:2005 - 2014) dicho Sistema de Gestión de Calidad se convirtió en el Sistema Integral de Gestión de la Calidad “COGUI” <http://coqui.unimagdalena.edu.co>. Bajo este sistema

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

integral de gestión, la institución logró la certificación bajo la norma NTC-ISO 9001 versión 2015, igualmente se recibió el reconocimiento de la Red de Entidades certificadoras IQNet Certificación ISO 9001:2005.

El Sistema de Gestión Integral de la Calidad, cuenta actualmente con dos certificaciones de calidad, otorgada por el ICONTEC, como resultado del fortalecimiento de su gestión, acorde con los requerimientos del marco legal, normatividad interna y cumplimiento de su misión, así:

Certificación de calidad ISO 9001:2015, con código: SC 4778-1 hasta abril de 2019

Certificación de calidad NTCGP 1000:2009, con código: GP 167-1 hasta abril de 2019

El alcance de estas certificaciones de la calidad es:

“Diseño, desarrollo y prestación del servicio de educación superior presencial y a distancia en pregrado y postgrado; investigación formativa y aplicada; extensión y proyección social (apoyo a la gestión social y comunitaria, consultoría y asistencia técnica, servicios culturales y educación continuada) en las facultades de Ciencias Básicas, Ciencias Empresariales, Humanidades, Ciencias de la Salud, Ciencias de la Educación e Ingeniería”.

Este Sistema se ha establecido como una herramienta de apoyo para conducir hacia una Gestión Universitaria Integral, que, en la búsqueda del cumplimiento de la misión y propósitos institucionales, conduzca a que los servicios prestados por la Universidad estén permeados por el espíritu de la calidad.

La identificación, definición e interrelación de los procesos se establece con un enfoque unificado de gestión por procesos que permite planearlos, ejecutar sus actividades y controlarlos bajo las perspectivas de eficacia, eficiencia y efectividad con el fin de lograr la mejora continua de la Institución, permitiendo:

- Que la Universidad esté orientada, bajo la estandarización de los procesos, asegurando el logro de la misión y visión mediante una unidad de propósito.
- La coherencia entre los objetivos y las actividades que se realizan.
- Fortalecer los mecanismos de control sobre las actividades y resultados alcanzados.
- La flexibilidad para afrontar el cambio.
- Mantener la memoria Institucional.
- La sostenibilidad en el tiempo.
- La generación de confianza en los grupos de interés y/o partes interesadas.

Sistema de Información

La gestión de la información académica de los estudiantes se encuentra soportada en un sistema de información denominado AyRE. Este sistema, está bajo la responsabilidad del Grupo de Admisiones, Registro y Control Académico y contiene información de todas las notas, registros académicos e información del estudiante, necesarios para validar la formación del estudiante incluyendo los registros históricos de:

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

- Información personal de estudiante
- Información académica del estudiante
- Información financiera del estudiante
- Créditos y beneficios obtenidos

Adicional a esto, el sistema de información tiene un aplicativo web donde las direcciones de programa, decanaturas y otras dependencias de la Universidad que prestan sus servicios a los estudiantes, consultan información de interés para el desarrollo de sus procesos Tabla 12. La información disponible en el aplicativo web administrativo es la siguiente:

Tabla 12. Información Disponible en el Aplicativo Web para Administrativos.

Información Encontrada	Nombre del Reporte	Información Encontrada
De las Matrículas	Estudiantes Activos	Listado de estudiantes activos de un programa dado, en el periodo actual
	Estudiantes pendientes por matrícula académica	Estudiantes que realizando matrícula financiera no han realizado la matrícula académica
	Matriculas Académicas y Financieras	Reporte que muestra información de matrículas académicas y financieras en tiempo real
De los Grupos	Estudiantes repitentes	Estudiantes repitentes y número de veces que repiten la materia
	Información de grupos por programa	Grupos, responsables, número de estudiantes inscritos y el cupo total.
	Mortalidad Académica	Información de mortalidad académica
	Reporte de docentes que no ingresaron notas	Información de docentes que no registraron notas para un seguimiento dado
	Reporte de Notas en Blanco	Consulte el total de estudiantes que tienen notas pendientes
Del Estudiante	Asignaturas pendientes por estudiante	Reporte que muestra todas las asignaturas pendientes de un estudiante
	Búsqueda Rápida de Estudiantes	Reporte en el cual podrás hacer búsquedas con el nombre del estudiante o con parte de su código
	Consultar Actualizaciones	Consulte las actualizaciones de un estudiante
	Datos de los Antiguos	Consulte información de todos aquellos estudiantes antiguos que estudiaron entre el 1976 y el 2000
	Hoja de vida de estudiantes	Reporte que muestra periodo a periodo las asignaturas aprobadas y sus notas
	Información básica de estudiantes	Información básica de estudiantes
	Notas estudiante	Reporte que muestra las notas de un estudiante en el periodo académico actual
	Horario de estudiantes	Horario de estudiantes que muestra días, horas y materias
	Resumen de estudiante	Resumen académico y financiero de un estudiante
	Sabana de calificaciones de estudiantes	Reporte que muestra periodo a periodo las asignaturas matriculadas y sus notas
	Situación Académica	Consulte los estudiantes que tienen situación académica pendiente.
Del Plan de Estudios	Equivalencias del plan de estudios	Equivalencias desde y hacia sus materias
	Planes de estudios	Lista las Asignaturas de planes de estudios

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

	Requisitos de un plan de estudios	Requisitos de un plan de estudios
Del Registro Académico	Homologar estudiante	Permite registrar y generar formato de homologación de un estudiante
	Registrar actualizaciones	Registre asignaturas que van a actualizar los estudiantes que estén esta situación
	Registro Académico a estudiante	Inserte, cambie y elimine asignaturas del registro académico de un estudiante
Generar Formatos	Generar Formato de Notas	Genere formato extemporáneo, de modificación o de corrección de notas por estudiante
Hacer Auditorías	Auditoria Académica	Reporte que muestra una auditoría completa del registro académico de un estudiante
	Auditoria Notas	Reporte que muestra las publicaciones de las notas de un estudiante, por asignatura
Estadísticas	Estadísticas	Muestra las estadísticas en general
Información de Exoneraciones	Exoneraciones Estudiantes	Consulte las exoneraciones de los estudiantes.
Información para Prácticas Profesionales	Listas de Pre- prácticas	Liste por programa los estudiantes que cursaron Pre- prácticas

Fuente: Elaboración Propia.

Complementan el sistema de información AyRE, otros sistemas de información. Por ejemplo, para la gestión de la oficina de cartera referente a los créditos para pago de matrícula de estudiantes, existe un sistema de información mediante el cual se gestionan todos los créditos. Esta información es enviada a AyRE, para la alimentación de la información financiera de los estudiantes. Para lo anterior, se encuentra un link mediante el cual los solicitantes de crédito interactúan con el sistema de información <http://cartera.unimagdalena.edu.co/formularios/cortoplazo/index.php>.

Paralelamente, a través del sistema de información denominado SIARE (el cual se encuentra en proceso de desarrollo) la oficina de Recursos Educativos, adscrita a la Dirección administrativa, es la encargada de administrar los recursos tecnológicos, de laboratorios y espacios físicos para el desarrollo de actividades misionales de la Universidad. SIARE genera semestralmente información referente la programación de horarios que sirve de insumo para el proceso de registro académico de los estudiantes.

<http://sinap.unimagdalena.edu.co/v6/cuentasxcobrar/portal/aplicacion.aspx?>
<http://siare.unimagdalena.edu.co/>

La institución soporta su estructura administrativa y financiera en el sistema de información denominado SINAP, con el cual la institución estará en capacidad de administrar la información de: Presupuesto, Tesorería, CxC, CxP, Contabilidad, Deuda Pública, Contratación, Compras, Almacén e Inventarios, Activos Fijos, RH, Nómina, entre otros.

Otros sistemas de información que apoyan la gestión en la Institución son:

- SIARE, Sistemas de Información Administración de Recursos Educativos.
- Sistema de Préstamo y Consulta Bibliográfica.
- Sistema de Evaluación Docente. (Desarrollo propio).

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

- Sistema de Coordinación Docente.
- BIPI, Banco Interactivo de Proyectos de Inversión. (Desarrollo propio).
- SISPLAN, Sistema de Administración de Planes y Proyectos. (Desarrollo Propio).
- SINAI, Sistema de Información de Investigación. (Desarrollo propio).
- SICCOS, Sistema de Registro y Control de Contratos. (Desarrollo propio).
- Sistema Administrador de la Clínica Odontológica.
- Winisys, Administrador de Fondos Documentales.

8.2 Personal Docente

El nivel académico de las universidades está fundamentado, indudablemente, en la calidad de su cuerpo docente, el programa de Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano de la Universidad del Magdalena, tendrá como soporte fundamental los docentes de las Facultades de Ciencias Empresariales y Económicas y de Educación que, en su quehacer pedagógico, muestran competencias genéricas y específicas, que facilitan la formación de los estudiantes. Así mismo, los docentes se integrarán en equipos de trabajo, en la formulación de proyectos de investigación y extensión, los cuales estimulan la participación de los estudiantes en actividades culturales, académicas y de proyección a la comunidad.

Así mismo, habrá una complementariedad en el staff de docentes con otras facultades de la universidad y con docentes catedráticos.

En la Universidad del Magdalena se concibe al docente como el profesional que ingresa libremente a la institución con sólidos conocimientos en el área de su especialidad con motivación, actitudes y aptitudes formadoras de personas, con el compromiso de orientar y acompañar a los estudiantes en el proceso de autoformación profesional, de acuerdo con la misión, principios y fines de la institución. Además, existen normas y políticas institucionales para la vinculación del profesorado de planta y cátedra a la institución, de acuerdo a los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional PEI, buscando la formación de profesionales integrales.

Para la Universidad del Magdalena los docentes universitarios se asumen como profesionales integrales en donde:

- El espíritu científico, su proyecto de realización humana, ética y calidad estén permeados por la realidad social, natural y cultural.
- La capacidad para impulsar el aprecio de las riquezas que la diversidad de las culturas brinda, fomentando el espíritu de tolerancia, la aceptación de la diferencia, la pluralidad y la diversidad típica en cada ser humano.

Profesores con Titulación Académica Acorde a la Naturaleza del Programa

Para la vinculación de este perfil de docente, la Universidad ha establecido un transparente proceso de selección de docentes en las distintas categorías reglado en el Estatuto Docente

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

mediante el Acuerdo Superior N° 007 de 2003, donde se especifica que para la asignación de cargos se realizarán concursos públicos de méritos. Tabla 13.

Con relación a las necesidades del cuerpo administrativo y docente del Programa se puede establecer lo siguiente:

- Un Director
- Un coordinador académico.
- Un cuerpo docente.

Tabla 13. Relación de Docentes del Programa

No.	Nombre del Directivo o Profesor	Tipo de Vinculación	Unidad Académica	Nivel Máximo de Formación	Dedicación	Dedicación al Programa en (%)
1	Alex Daza Corredor	Docente de Planta	Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas	Doctorado	Tiempo Completo	6%
2	Gerardo Angulo Cuenta	Docente de Planta	Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas	Doctorado	Tiempo Completo	6%
3	Etna Bayona Velásquez	Docente de Planta	Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas	Doctorado	Tiempo Completo	6%
4	Dubis Regalado Calanche	Docente Catedrático	Facultad de Ciencias de la Salud	Maestría	Tiempo Completo	6%
5	Carlos Labarcés Ballestas	Docente de Planta	Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas	Maestría	Tiempo Completo	6%
6	Oscar García Vargas	Docente de Planta	Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas	Doctorado	Tiempo Completo	7%
7	Celina Anaya Saade	Docente de Planta	Facultad de Humanidades	Maestría	Tiempo Completo	6%
8	Lilibeth Pedraza Alvarez	Docente de Planta	Facultad de Ciencias de la Salud	Doctorado	Tiempo Completo	7%
9	Diana Caballero	Docente Catedrático	Externo	Especialista	Horas Cátedras	6%



10	Olga Lucia Jaramillo	Docente Catedrático	Externo	Doctorado	Horas Cátedras	6%
11	Mary luz Peñaranda Reales	Docente Catedrático	Facultad de Ciencias de la Salud	Maestría	Horas Cátedras	6%
12	Roberto Carlos Palacio	Docente Catedrático	Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas	Maestría	Horas Cátedras	6%
13	Gisella Chamorro Molina	Docente Catedrático	Facultad de Ciencias empresariales y Económicas	Maestría	Horas Cátedras	6%
14	Delio Ignacio Castañeda	Docente Catedrático	Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas	Doctorado	Horas Cátedras	6%
15	Nancy Díaz Muñoz	Docente Catedrático	Externo	Maestría	Horas Cátedra	6%
16	Juan Carlos Roca Falla	Docente Catedrático	Externo	Maestría	Horas Cátedra	6%
17	Fátima Díaz Bambula	Docente Catedrático	Externo	Doctor	Horas Cátedra	6%

Fuente: Elaboración Propia

9 RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS DE APOYO A LA DOCENCIA

9.1 Medios Educativos

La Universidad del Magdalena cuenta con un grupo interno de recursos educativos adscrito a la Dirección Administrativa, encargados de administrar los recursos tecnológicos, de laboratorios y espacios físicos para el desarrollo de actividades de la docencia, la investigación, extensión y proyección social, de forma que se asegure la eficiencia, eficacia y efectividad en la prestación del servicio.

En este sentido se pueden evidenciar los medios educativos referentes a: Recursos Bibliográficos y Hemeroteca, Base de Datos con Licencia, Equipos y Aplicativos Informáticos, Convenios Interbibliotecarios, Materiales y Recursos, Plataforma Tecnológica.

9.2 Infraestructura Física

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

La infraestructura inmobiliaria donde se sitúa la Universidad del Magdalena ubicada en la carrera 32 No. 22-08 está respaldada por la referencia catastral No. 0106044170003000; su plano de uso del suelo lo cataloga como uso del suelo institucional de carácter o influencia distrital.

El predio donde se encuentra la Universidad del Magdalena comprende un área aproximada de 49,4 hectáreas de uso propio, donde el 9,39 % de esta área (46.400 m²) está representada por: Villa Deportiva, Bloque Administrativo, Bloque de Bienestar Universitario, Hangares para Laboratorios, Bloque de Biblioteca, Zonas de Estudio y Descanso, Aulas Abiertas, Cafetería, Cubículos para Docentes, Anfiteatro, Edificio de Aulas y Decanaturas, Laboratorios de Ingenierías, Hemiciclo, además de vías vehiculares, peatonales, plazoletas y zonas verdes.

También cuenta con una extensión de terreno de aproximadamente 22 hectáreas destinadas al desarrollo de la granja de la universidad la cual tiene como fin implementar proyectos agropecuarios y de extensión. Todo lo anterior se encuentra armonizado urbanísticamente dentro del proyecto “ciudad universitaria”, el cual se ha trazado metas a corto mediano y largo plazo, lo cual posibilitará desarrollar de manera integral este ambicioso proyecto.

La planta física de la Universidad está distribuida en 9 bloques (Ilustración 6). Los programas académicos en la actualidad no se desarrollan en un bloque exclusivo; por lo tanto, el espacio físico necesario para llevarlos a cabo depende de las necesidades de éstos en cuanto a la intensidad horaria y a la naturaleza misma del programa.

Asimismo se cuenta con el Centro de Atención a la Comunidad SER Unimagdalena (Servicios Estratégicos para la Reconciliación), ubicado en la avenida del Libertador con calle 16 esquina, en estas nuevas instalaciones funcionan varias dependencias entre ellas el Centro de Conciliación del Consultorio Jurídico, Centro de postgrados y Formación Continua, Grupo de Estampilla, La Oficina de Dirección de Prácticas Profesionales y un Auditorio con capacidad para 100 personas, con las cuales se busca mejorar la atención a la comunidad samaria y continuar apostándole a la inclusión educativa con la visión de contribuir con la formación de profesionales idóneos para la transformación de la sociedad.



Ilustración 6. Planta Física de la Universidad del Magdalena.



9.2.1 Plan de Desarrollo Físico

La Universidad del Magdalena, a través del plan sectorial de Infraestructura, Recursos Educativos y Servicios de Apoyo, define las políticas en materia de uso de planta física, aulas, laboratorios, salas de informática, y otros escenarios de práctica de acuerdo a las necesidades de cada uno de los programas entre los que se encuentran el Plan de Desarrollo físico de la Ciudad Universitaria, Plan de Desarrollo de Laboratorios, Plan de Recursos Informáticos y Redes Tecnológicas, Plan de Crecimiento Bibliotecario, Plan de Servicios y Mantenimiento y Plan de Bienestar.

9.2.2 Centro de Bienestar Universitario

Este edificio actualmente se encuentra en construcción. Contará con un área de 5.095,43 m². El objetivo de este proyecto es ampliar y mejorar la calidad de los espacios disponibles para las actividades de bienestar. Se espera que su construcción finalice el segundo semestre del año 2017. (Ilustración 7), y Nueva biblioteca que se proyecta construir en la Universidad del Magdalena. (Ilustración 8).



Ilustración 7. Bienestar Universitario que se Proyecta Construir en la Universidad del Magdalena.

9.2.3 Biblioteca

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	



Ilustración 8. Nueva Biblioteca que se Proyecto Construir en la Universidad del Magdalena.

10 BIBLIOGRAFÍA

Acero, J. A. (2016,). Diseño de proyectos educativos mediados por TIC, un marco de referencia. *Opción*, vol. 32, núm. 10, , 479-499.

Universidad nacional de Colombia, V. A. (septiembre de 2012). Guía para consolidar el proyecto educativo de programa PEP. Obtenido de www.pregrado.unal.edu.co/docs/acreditacion/general/Guia_PEP_2012.pdf: www.pregrado.unal.edu.co/docs/acreditacion/general/Guia_PEP_2012.pdf

VERA G., C. y. (1990). Microcentros y formación docente . *Revista Colombiana de Educación*, N° 21: 4. Disponible, 5-9.

Guía para la elaboración del documento maestro de registro calificado, www.mineduacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/article-357283.html.

Decreto 1075 de 26 de mayo de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación

Boyett Joseph, Boyett Jimmie. *Hablan los Gurús*. Editorial Norma. Bogotá. 1999.
Chiavenato Idalberto. *Introducción a la teoría de la administración*, editorial McGraw Hill, Bogotá.2000.

García Vargas, O. H. (2011). Una aproximación a la gerencia del siglo XXI. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v27n45/v27n45a10.pdf>

	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	
	Centro de Postgrados y Formación continua	
	Proyecto Educativo del Programa Especialización en Gestión Estratégica del Talento Humano	

Ley 115 de febrero 8 de 1994. Por la cual se expide la ley general de educación. Congreso de la Republica de Colombia. Medina Macías., y A., Ávila Vida, A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>

Ministerio de Educación. Flexibilización. Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-82793.html>

Núñez, F. (s.f). Flexibilización. Recuperado de <http://aciup.com/tercera-condicion-contenidoscurriculares/>.

Ramírez Cardona, C. (s.f.) El fenómeno administrativo como objeto de estudio. Revista EAN, 44. Recuperado de <http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3644/RamirezCarlos9.pdf;sessionid>.

La comunicación de Recursos Humanos en el plan de empresa. (13 de octubre de 2015). Recuperado el 25 de mayo de 2018, de [Asesoresdepymes.com: http://asesoresdepymes.com/la-comunicacion-de-recursos-humanos-en-el-plan-de-empresa](http://asesoresdepymes.com/la-comunicacion-de-recursos-humanos-en-el-plan-de-empresa).

McGriff, M. (01 de Febrero de 2018). Problemas de recursos humanos en las empresas. Recuperado el 25 de mayo de 2018, de [Cuida tu dinero: https://www.cuidatudinero.com/13153910/problemas-de-recursos-humanos-en-las-empresas](https://www.cuidatudinero.com/13153910/problemas-de-recursos-humanos-en-las-empresas).

Romero, N. (2016). Los cinco problemas más comunes de Recursos Humanos. Revista recursos humanos.com.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración De Los Recursos Humanos. “El Capital Humano De Las Organizaciones”. Octava Edición México. Mc. Graw Hill, 2008.

Ulrich, David. Recursos Humanos Champions. Ediciones Granica, Buenos Aires, 2004.

Mondy, R, Wayne. Administración de Recursos Humanos. Decimoprimer edición, Pearson educación, México, 2010.