



**PROYECTO EDUCATIVO DEL PROGRAMA PEP
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROGRAMA GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA

UNIVERSIDAD DEL SINÚ ELIAS BECHARA ZAINÚM

**MONTERÍA
2017**



Rector:
Dra. Adriana Suarez de Lacouture

Directora Académica:
María Eugenia Torres Villamarín

Directora de Aseguramiento de la Calidad:
Mg. Magali Cogollo de Pérez

Decana:
Dra. María Victoria Cano de Isaza

Jefe de Programa:
Dr. Roberto de Vargas Soler

Universidad del Sinú
Junio de 2017

Presentación.

El Proyecto Educativo de la Especialización GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA de la Universidad del Sinú, se define como un conjunto de concepciones y estrategias que la Universidad asume para el cumplimiento de su visión, misión, propósitos y objetivos fundamentales, bajo un concepto de excelencia y calidad en la docencia, investigación y extensión, unidas al análisis y creación permanente de actitudes y valores humanos para la vida individual, institucional y social.

El Proyecto Educativo del Programa (PEP), en consonancia con la misión y el PEI de la Universidad, traza los derroteros para sus procesos académicos y administrativos. Por lo tanto, la calidad de estos procesos depende en gran medida de estos lineamientos, a través de los cuales se convoca y articula la comunidad académica en pro de alcanzar metas y propósitos comunes; Es por ello que esta guía debe tener un seguimiento y actualización permanente con miras al fortalecimiento continuo de todos y cada uno de los procesos que en él se dan.

En consecuencia, la Especialización GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA ha definido su Proyecto Educativo, coherente con el Proyecto Institucional, en el cual se señalan los objetivos, los lineamientos básicos del currículo, las metas del desarrollo, las políticas y estrategias de planeación y evaluación y el sistema de aseguramiento de la calidad.

A partir de la autoevaluación y el análisis crítico de la situación nacional, departamental y regional, se presenta el Proyecto Educativo de la Especialización GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA de la Universidad del Sinú, para la formación de profesionales capaces, con altos niveles de competencia pertinentes en el campo de la GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA, de tal forma que les permita desarrollar integralmente las funciones profesionales enfatizando el desarrollo de habilidades y actitudes de dirección, liderazgo, mentalidad crítica y analítica e iniciativa hacia la investigación y trabajo en equipo con un alto contenido ético y moral, de respeto a las normas y valores humanísticos, en la atención de problemas empresariales que son propios de su la especialización.

El Programa se ofrece en la modalidad Presencial y todas las acciones orientadas al desarrollo de competencias fundamentadas en procesos de aprendizaje autónomo. El estudiante puede participar en forma activa en su proceso formativo, sin desatender sus actividades cotidianas y convirtiendo sus entornos de actuación en ambientes que potencian su proceso de aprendizaje.

El proceso formativo está centrado en el aprendizaje autónomo que posibilita al profesional una actualización constante, porque aprende a aprender en forma autogestionada y asume el compromiso con la cualificación de su desempeño personal, familiar social y profesional en forma autónoma y responsable.

Introducción.

En el año de 1998, la Universidad de Sinú estableció como política general la ejecución de los procesos de mejoramiento continuo en el contexto del proyecto de acreditación institucional. Con el fin de contribuir a dicha política, construir la cultura de la auto evaluación tendiente al mejoramiento continuo, la Especialización GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA se encaminó en el proceso de acreditación de alta calidad académica

El documento que se presenta contiene el Proyecto Educativo de la Especialización GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA de la Universidad del Sinú, elaborado a partir del trabajo conjunto del equipo docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y contables y con la participación de algunos egresados. Algunos elementos centrales que contiene el PEP fueron socializados con los estudiantes en el contexto del proceso de registro calificado.

El documento se encuentra organizado en seis secciones: secciones preliminares (presentación inicial e introducción), naturaleza de la Institución, Caracterización del programa (aspectos teleológicos, justificación, título que se otorga, perfiles del programa, principios del programa), políticas, estrategias y metas de calidad, estructura curricular, sistema de créditos y Docentes.

Esta organización corresponde a una articulación entre la propuesta de PEP y el PEI de la institución en todos y en cada uno de sus componentes: teleológico, pedagógico, investigativo, de extensión o proyección social y organizacional.

En el referente institucional, se encuentra todos y cada uno de los aspectos significativos de la institución.

En el referente histórico del programa, se muestra una reseña histórica del Programa, incluyendo la normatividad para su creación.

En el componente teleológico, se presenta los aspectos que fundamentan la Especialización GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA, como son su misión, su visión, los objetivos que la atañen y la justificación en un contexto internacional, nacional y regional y la coherencia con las políticas institucionales.

En título que se otorga se encuentra plasmado todos aquellos aspectos como el título que otorga la universidad, la duración de la Especialización, el nivel, la modalidad, la jornada en que se ofrece, etc.

En los perfiles del programa se encuentra aquellos aspectos en los cuales el futuro Especialista GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA puede desempeñarse y

aquellas características y competencias que lo representan; entre ellos el perfil profesional y el perfil ocupacional.

En los principios encontramos aquellos aspectos orientados al proceso enseñanza-aprendizaje del estudiante de la Especialización GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA Unisinuano.

En las políticas, estrategias y metas de calidad se encuentran plasmadas las funciones centrales del quehacer universitario y que se traducen en este documento como componentes: pedagógico, investigativo y de extensión o proyección social. En el primer componente se presenta, los principios pedagógicos institucionales, el modelo pedagógico, la cualificación docente, evaluación de la docencia, la formación integral, la interdisciplinariedad, la flexibilidad curricular, el aprendizaje autónomo y las estrategias para la academia. El componente investigativo se organiza en tres partes; una primera que aborda la reseña histórica de la investigación en la universidad, la facultad y en el programa; la segunda permite apreciar estrategias y recursos para la formación investigativa; y, la tercera que hace una presentación de las políticas que orientan la investigación. El componente de extensión o proyección social incluye las políticas, las estrategias y las metas. Y como ultimo encontramos la internacionalización, el cual es un elemento supremamente importante en los momentos en los cuales vivimos, en esta parte encontraremos, las políticas, estrategias y metas en este aspecto.

En el componente de recursos de apoyo académico, se incluyen los aspectos relacionados con los medios educativos como son recursos bibliográficos, informáticos y ayudas audiovisuales.

En la última sección del documento, se aprecia la posición del Programa respecto a la autoevaluación y las estrategias de calidad que se vienen implementando y que hasta el momento se han evaluado positivamente.

1. NATURALEZA DE LA INSTITUCION

1.1 BREVE RESEÑA HISTORICA DE LA UNIVERSIDAD DEL SINU – Elías Bechara Zainúm -

Está ubicada en la ciudad de Montería, en el departamento de Córdoba. Es una institución educativa de educación superior de carácter privado, de utilidad común, sin ánimo de lucro y cuenta con personería jurídica, reconocida por el Ministerio de Educación Nacional mediante resolución No 4973 de diciembre 29 de 2004.

Con el fin de satisfacer la necesidad sentida de la ciudadanía en áreas liberales de las Ciencias Jurídicas, Sociales y Administrativas, el Dr. Elías Bechara Zainúm funda el 20 abril de 1974, la Corporación Educativa Superior de Córdoba, con los programas de Administración de Empresas, Lenguas Modernas y Trabajo Social a nivel técnico intermedio profesional.

En 1980, se transforma en Corporación Universitaria del Sinú, primer centro de educación de carácter privado, sin ánimo de lucro, inicia con los programas de Derecho, Trabajo Social, Administración de Empresas y Lenguas Modernas a nivel profesional.

El compromiso de responder con una excelente calidad profesoral y de ir interpretando día a día las necesidades del entorno colombiano, llevó a la Corporación Universitaria del Sinú a incursionar en la creación de nuevos programas de Pre y Postgrados y a innovar en el quehacer académico.

En este sentido, la Corporación Universitaria del Sinú, consciente de crear opciones de educación superior, de su responsabilidad en la creación de nuevos espacios de formación, funda en 1985 la Especialización en Preescolar, en 1987, el de **ESPECIALIZACIÓN EN RECURSO HUMANO***, en 1994 las Facultades de Ingeniería y Arquitectura y comienza en 1996, uno de los más ambiciosos proyectos, la creación de la Facultad de Ciencias de la Salud, mediante la cual la Corporación Universitaria de Sinú contribuye al desarrollo de la región de Córdoba y cristaliza el sueño de su fundador. Seguidamente, en 1997 inicia los programas semipresenciales en Puerto Libertador y Planeta Rica, con los Programas de Lenguas Modernas y Educación Infantil, adscritos a la Facultad de Educación.

En 1998 se extiende a Cartagena con la Facultad de Ciencias de la Salud y sus programas de Medicina y Odontología. Para el año 2000 se crean seis nuevos programas así: Comunicación Social, Negocios Internacionales, Tecnología en Administración y Banca, Tecnología en Sistemas e Informática y Fisioterapia, para el año 2001 los Programas presenciales de Psicología, Ingeniería Industrial. Por otra parte, y acorde con las necesidades del entorno, nacen los Programas de Pregrado a distancia con metodología virtual de las Facultades de Ciencias Sociales y Ciencias Administrativas. De esta forma el crecimiento de nuestra

institución se ha venido fortaleciendo y consolidando como la institución universitaria de carácter privado más grande de la región que ofrece la mayor diversidad de programas de pregrado y postgrado

Mediante Resolución N° 4973 del 29 de Diciembre de 2004 del Ministerio de Educación Nacional el reconocimiento como Universidad, estableciéndose como nombre Universidad del Sinú- Elías Bechara Zainúm. Es así como el día 18 de marzo 2005, se oficializó la entrega de la resolución respectiva, mediante acto académico el cual contó con la presencia de la Ministra de Educación Nacional, entre otras personalidades del país y la región.

El 21 de Noviembre de 2012 por resolución número 15033 del Ministerio de Educación Nacional, se autoriza la extensión de la Universidad del Sinú para el programa en Derecho en la ciudad de Bogotá.

1.2. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

De acuerdo con la filosofía del Rector Fundador, la Universidad del Sinú, Elías Bechara Zainúm, propone:

- “Contribuir a una mayor propagación y democratización de la cultura en nuestro medio propiciando la formación de un individuo con proyección universal que al mismo tiempo represente los valores culturales y humanos del hombre colombiano, así como formar profesionales capaces dentro del campo de las ciencias, la técnica y la cultura para servir al desarrollo de la región y del país, teniendo básicamente en cuenta la formación Integral del hombre y su propia realización como tal”².
- Desarrollar las funciones de docencia, investigación y extensión e Colombia y en el extranjero.
- Promover el desarrollo científico, técnico y cultural en la humanidad.
- Fomentar la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible de las comunidades.
- Propender por un mayor acceso de la población con miras a democratizar la educación y llevar al hombre los beneficios de la cultura.
- Fomentar la equidad y el respeto de los valores humanos en la sociedad.
- Formar en los estudiantes un espíritu crítico fundamentado en un profundo conocimiento científico para que contribuyan al desarrollo social y ejerzan en forma competente su profesión.
- Realizar investigaciones científicas que contribuyan a la solución de los problemas de la sociedad en general.
- Prestar los servicios de asesoría en todas las áreas en que se orientan las actividades de la Universidad.
- Fomentar programas de asesoría y extensión a la comunidad que le permitan a la universidad llevar los frutos del conocimiento a toda la sociedad.

1.3. MISION INSTITUCIONAL

Es deber de la Universidad del Sinú Elías Bechara Zainúm, procurar la formación integral de la persona a través de la conservación, transmisión y desarrollo de la ciencia y de la cultura en busca de la verdad y generación del conocimiento, para lograr la armonía e identidad del ser humano con él mismo, con la sociedad y con su ambiente creando una sociedad global más libre, culta y justa.

En este contexto, se entiende que la formación integral comprende las dimensiones trascendental, filosófica, ética, moral, social, cognitiva, afectiva y física de la persona, las cuales dan fundamento a la dignidad y respeto de la persona humana.

La educación como transmisora de la cultura y de los valores humanos debe ser de calidad para poder generar un impacto en el estudiante y convertirse en un estilo de vida para este y sus profesores.

1.4. VISION INSTITUCIONAL

Seremos una Universidad, con una estructura docente, administrativa y planta física pertinente para la generación de conocimiento, consolidando la comunidad académica y las acciones de proyección social que permitan cultivar los valores institucionales dentro de un sistema de aseguramiento de la calidad.

Esta visión comprende las labores de alta investigación en campos de acción como la ciencia y las humanidades, docencia de alta calidad, producción intelectual propia, investigación integrada a la docencia, alta calificación de su comunidad académica, adecuada dedicación y servicio al ejercicio universitario. Ejerciendo actividades de difusión de su pensamiento en ciencias y humanidades mediante encuentros con la comunidad académica local, regional, nacional e internacional. Desarrollando simultáneamente, educación continuada para renovar los saberes.

De igual forma se visualiza la entidad proyectándola al medio social mediante los programas y proyectos que se materializan a través de los servicios de consultoría, atención y orientación a la población menos favorecida. Además, con el transcurrir de los años se ha ido consolidando la Fundación Elías Bechara Zainúm, como escenario donde confluyen prácticas sociales y comunitarias en pro del mejoramiento de la calidad de vida de los cordobeses.

1.5. PRINCIPIOS Y VALORES

1.5.1. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES:

Los principios que guían el accionar de la Universidad del Sinú- Elías Bechara Zainúm- identifican los elementos y valores que la institución promueve dentro de sus propósitos educativos.

La declaración de principios conjuntamente con su misión representa la decisión fundamental para la Universidad del Sinú- Elías Bechara Zainúm- convirtiéndose en la plataforma que le sirve de guía hacia lo que se considera deseable, satisfactorio y valioso dentro del marco de sus funciones sustantivas.

Los principios son el conjunto de normas que definen el comportamiento organizacional. Por ende, deben ser practicados por todos los miembros de la comunidad académica de la institución, constituyéndose en la base de su cultura.

La visión institucional se consolida sobre los siguientes principios:

- **El respeto por las personas:** es el máximo baluarte tanto para el profesional como para el hombre como individuo en su desenvolvimiento en la sociedad. En la Universidad del Sinú – Elías Bechara Zainúm-, se debe dar respeto por las personas, sus valores y sus creencias; respeto por los derechos y claridad en el cumplimiento de las exigencias de las responsabilidades mutuas.
- **Valores éticos:** deben ser respetados por todos y cada uno de los miembros de la Universidad del Sinú, tanto en sus relaciones internas como externas frente a los clientes, la comunidad y el estado. Estos valores son: Honestidad, Justicia e Integridad.
- **Calidad:** es la mejora continua en los procesos internos y la elevación de la calidad de vida del hombre. En la Universidad del Sinú es compromiso de todos sus miembros. Su fin se centra en la formación integral de profesionales con la suficiente estructura teórica y práctica para responder adecuadamente a las necesidades y exigencias de la región y del país para alcanzar mayores niveles de competencia.
- **Responsabilidad social:** como seres sociales que somos debemos hacer manifiesto el sentido de solidaridad con los demás, participar deliberada y conscientemente en acciones que redunden en el bienestar de nuestra sociedad. Somos responsables ante nosotros mismos, ante familias y ante la sociedad.
- **Búsqueda del conocimiento y la verdad:** se refiere al ejercicio de la inteligencia y del saber cómo acciones dinamizadoras en el desarrollo sostenible de la región y de la nación colombiana. La capacidad de reconocer que dentro de sí existe un vacío de conocimientos y el deseo de suplir esta deficiencia.
- **Desarrollo humano:** cada uno de los miembros de la comunidad debe mantener vivo el deseo de superación constante en los distintos campos de acción. La Universidad, por su parte, se convierte en una facilitadora y orientadora de tal proceso a través de la educación continua y permanente.
- **Investigación, innovación y creatividad:** formar personas con espíritu de investigación y creación de cosas nuevas y diferentes, capaces de enfrentar con multiplicidad de opciones los retos que se le planteen en su desempeño personal y profesional, frente a los desarrollos científicos y a los permanentes cambios de la sociedad, del conocimiento y de la información.

- **Pertinencia:** hacer coherente la formación y la investigación con las condiciones, necesidades y requerimientos del medio circundante, son parte del quehacer de la universidad. Por ello, la orientación profesional busca responder a dichas condiciones en forma proactiva, de tal manera que contribuyan con la transformación del contexto.
- **Libertad y autonomía:** entendida como la capacidad de autodeterminación, permita al hombre el ejercicio pleno de su libertad y responsabilidad con los demás y consigo mismo. En la Universidad se propugnan por el fortalecimiento de la autonomía personal y el ejercicio de la autonomía consagrada en la constitución y la ley.
- **Liderazgo:** se constituye en parte fundamental de la formación de nuestro educando. Queremos formar hombres con mentas emprendedoras, capaces de transformar su realidad social, económica y política mediante la aplicación de estrategias que conlleven a la renovación y modernización del sector en el cual tengo asiento. Hombres capaces de orientar y dirigir a sus congéneres en pro de una mayor calidad de vida.
- **Gratitud:** es el pilar fundamental de la institución. La gratitud es el sentimiento más noble del que puede hacer gala un hombre, es la respuesta espiritual que mantiene los lazos y estrecha las relaciones con nuestros semejantes.
- **Formación integral:** que permita a nuestros estudiantes desarrollarse como hombres totales, como personas, con criterio y generadores de su propio futuro, de la sociedad y de su familia.
- **Espíritu de equipo:** que permite unir mentes y esfuerzos en una misma dirección. Solo así se logra el progreso tanto de la comunidad como el individual.
- **Igualdad:** en las oportunidades, en el desarrollo y el progreso para quienes lo merezcan. Así lograremos eliminar los conflictos sociales, causa de las guerras y enfrentamientos entre los hombres.
- **Elevación cultural y erradicación de la ignorancia:** esta es la gran contribución de la Universidad del Sinú a la humanidad y es el faro que orienta nuestro camino con seguridad hacia los próximos siglos.

1.5.2. VALORES INSTITUCIONALES:

En la Universidad del Sinú – Elías Bechara Zainúm- se concibe el SER como un hombre íntegro, sabio y útil a la sociedad a través de su desempeño social.

Los valores que se pretende promover con los programas se fundamentan en el respeto a la vida y los derechos humanos inmersos en una cultura regional con conciencia global.

El sistema de valores comprende siete dimensiones en las que se presentan los valores terminales, que hacen referencia a estados finales idealizados y los valores instrumentales, que hacen referencia a modos idealizados de conducta (Virtudes) que permitirán brindar una información integral al estudiante y alcanzar

el logro de la Misión de la Universidad y la búsqueda de la apropiación de los valores terminales.

Los valores que servirán como eje para el desarrollo de las capacidades, fomento de las actitudes (virtudes) y que orientan el desarrollo de habilidades en los estudiantes, buscan afectar las dimensiones: Trascendental, personal, familiar, social, ética, moral y religiosa en que se desarrolla la persona.

Los valores terminales que se pretenden inculcar y desarrollar en los estudiantes tienen como finalidad generar armonía en el individuo, entre el ser y el hacer (identidad), que a través del querer como maduración en el amor, brindar unas bases para lograr la felicidad y la sabiduría con el otro y para el otro, promover una identidad que lo hagan una persona justa, libre y consecuente con su condición, ubicación y momento histórico (compromiso responsable).

El modo para alcanzar estos valores terminales requiere desarrollar valores instrumentales o virtudes humanas entendidas como una actitud, disposición estable y firme, perfección habitual del entendimiento y de la voluntad que regulan nuestros actos, ordenan nuestras pasiones y guían nuestra conducta según la razón y la fe. Proporcionan felicidad, dominio y gozo para llevar una vida moralmente buena. El individuo virtuoso es aquel que practica libremente el bien y actúa en consecuencia.

Los valores que se pretenda desarrollar y madurar en los estudiantes, docentes y demás personas de la Universidad comprenden:

- **Solidaridad:** por medio del reconocimiento personal, del reconocimiento de los demás y de la diversidad, que dan como fruto la paz, la satisfacción y desarrolla las capacidades de entrega y participación, fundamento de la vida en sociedad, base del desarrollo de la dignidad humana y del ejercicio de las profesiones.
- **Sabiduría:** se fundamenta en el respeto de las leyes naturales, el cultivo del entendimiento y de la imaginación, el desarrollo de la ciencia, el consejo, la prudencia (regla recta de la acción y la fortaleza (firmeza y constancia en el actuar), para actuar en consecuencia.
- **Justicia:** que consiste en la constante y firme voluntad de dar a cada uno lo que le es debido. Para su desarrollo se requiere cultivar la fortaleza(asegura la firmeza y la constancia), la prudencia(regla recta de la acción que dispone a la razón práctica, a discernir en toda circunstancia lo mejor y elegir los medios rectos para realizarlo, el hombre cauto medita sus pasos) y la templanza como actitud que modera la atracción de los instintos y procura el equilibrio; facilita el dominio de la voluntad sobre estos y mantiene los deseos en el límite de la honestidad con moderación, sobriedad y piedad.
- **Libertad:** como capacidad y facultad natural permitirá al estudiante actuar en consecuencia con su parecer, por lo que es responsable de sus actos. El desarrollo de una conciencia moral (Entendida como un juicio de la razón por

el que la persona reconoce la cualidad moral de un acto concreto que piensa hacer, está haciendo o ha hecho. La conciencia es una ley de nuestro espíritu, pero que va más allá de él, nos da órdenes, significa responsabilidad y deber, temor y esperanza), es la esencia de la autonomía.

La libertad actuada en consecuencia y de manera justa le confiere al individuo fe, dignidad, IDENTIDAD y le permitirá dar sentido y comprometerse con la vida, con los individuos, con la comunidad, con la sociedad y con la cultura.

Las habilidades derivadas de estos valores instrumentales constituyen los pasos mentales para el desarrollo de las virtudes y con estas de las capacidades o valores.

Como su nombre lo indica, valor implica valoración y este cambio, luego, los valores pueden cambiar, de allí el intento por la búsqueda y construcción de valores universales y absolutos que pretendemos abarcar en los lineamientos curriculares de la universidad a través de la docencia, investigación y servicio de proyección social, funciones básicas de la universidad contemporánea que este inmersa dentro de los valores humanos y explícitos en la misión de la universidad dentro de un proyecto de nación y cultura, que pensamos requiere el país para que sea viable.

2. CARACTERIZACIÓN DEL PROGRAMA

2.1 DENOMINACIÓN ACADÉMICA DE LA ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA

La Universidad del Sinú –Elías Bechara Zainúm- ofrece la Especialización GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA, a continuación se presentan las principales referencias del Programa.

| | |
|---|--|
| Nombre de la institución | Universidad del Sinú - Elías Bechara Zainúm |
| Domicilio | Carrera 1w Calle 38, Barrio Juan XXIII, Montería, Córdoba |
| Estado del programa | NUEVO |
| Denominación | Especialización GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA. |
| Título que otorga | Especialista GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA |
| Norma interna de creación | Acuerdo xxx de xx/xx/201x de Consejo Superior de la Universidad del Sinú |
| Jornada | Diurna |
| Metodología | Presencial |
| Duración estimada | 2 Semestres |
| Nº de créditos académicos en los que se desarrollará la especialización | 26 |
| Periodicidad de la admisión | Anual |
| No. de estudiantes por periodo académico | 40 |
| Facultad a la que está adscrito | Ciencias Económicas, Administrativas y Contables |
| Lugar donde funciona el programa | Campus Elías Bechara Zainúm. Montería. |
| Valor de la matrícula al iniciar (\$) | \$ |

2.2 RESEÑA HISTÓRICA DE LA ESPECIALIZACIÓN EN RECURSO HUMANO

Esta especialización se presenta como un nuevo programa y no como una renovación de la especialización **EN RECURSO HUMANO**, la cual se ofreció durante 10 años en la Universidad del Sinú, obedeciendo este cambio a la decisión de ofrecerla exclusivamente para contadores públicos que adicionado a los cambios sustanciales y formales que se originaron en materia de impuestos conllevan a tener una nueva concepción del programa y, por supuesto, de su

estructura curricular en el ejercicio del cumplimiento de las normas establecidas en el Decreto 2170 del 2005 Art. 1, el cual es consecuente con la denominación actual de la especialización por cuanto la palabra gestión, materializa el objetivo mismo de la especialización, y permite que se armonice su denominación, con la estructura curricular a diferencia de la anterior denominación: Especialización en Gerencia Tributaria la cual, a manera de antecedente o referente del nuevo programa, nació con la autorización de Especialización a nivel de postgrado mediante Acuerdo 003 de 11 de mayo de 2000 Consejo Superior de la Universidad del Sinú, quienes crean y desarrollan los diferentes programas académicos, lo mismo que expiden los correspondientes títulos en aras de la autonomía universitaria, consciente de la responsabilidad social que le compete, en la formación de líderes emprendedores, capaces de intervenir el sector empresarial de la región, como generadores de ideas innovadoras que se transformen en organizaciones eficientes y productivas, resultado de diagnósticos y estudios realizados por la facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, a través de los cuales se determinó las necesidades de contribuir a la formación de personas competentes en el área de la Gestión Humana proveyéndole las herramientas necesarias para planear, diseñar, implementar, controlar y liderar los procesos que conduzcan al mejoramiento del clima y la cultura organizacional que pueda hacer una objetiva interpretación que respondan a una economía cambiante encaminadas a la productividad y competitivo del sector empresarial.

2.3 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL PROGRAMA

2.3.1. Misión del programa

La especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA tiene como misión la formación integral de profesionales del área de las ciencias Administrativas y Humanas capacitándolos para que contribuyan al desarrollo Gerencial, Humano, Social de la comunidad de manera que sean agentes de cambios sociales y que permitan el desarrollo a través de las funciones de Gestión humana de las organizaciones.

2.3.2. Visión del programa

La Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA de la Universidad del Sinú - Elías Bechara Zainúm será un programa acreditado, que formará integralmente profesionales de la GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA capaces de responder a los retos que ofrecen las organizaciones en un mundo altamente globalizado; el cual busca brindar formación gerencial que facilite la toma de decisiones y que se desempeñen en la asesoría en la Gestión humana, desarrollo organizacional, Gerencia del talento humano y demás áreas que le competen; emprendedores, con capacidad de liderazgo, responsabilidad social, participe en los procesos de cambio y desarrollo del país y de nuestra región.

2.3.3. Objetivos del programa

2.3.3.1. Objetivo general del Programa

La Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA tiene la capacidad de planear, diseñar, implementar, controlar y liderar los procesos que conduzcan al mejoramiento del clima y la cultura organizacional. Desarrollar competencias gerenciales para la conducción efectiva de las personas en las organizaciones, demandada por los cambios tecnológicos, administrativos y culturales del entorno.

2.3.3.2. Objetivos específicos del Programa

- Estudiar el comportamiento del hombre en un entorno laboral, identificando las variables que se presentan en la relación Trabajador-Empleador; Trabajador-Trabajador y contrarrestar con ello el trabajo eficaz y eficiente.
- Crear un espíritu innovador enmarcado en una organización o de forma individual, es decir; determinar procesos para innovar en cada área de trabajo, Identificando en el entorno las herramientas necesarias para aplicar iniciativas con la asociación o combinación de variables que muestren resultados productivos.
- Conocer los componentes que conforman el sistema de Seguridad Social, su funcionamiento ventajas y desventajas que implican el incumpliendo de esta reglamentación.
- Generar compromiso social, con el fin de impulsar la sostenibilidad de los procesos en la gerencia pública, generando bienestar a la comunidad.

2.3.4 Valores.

En coherencia con los valores institucionales, la Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA adopta los siguientes valores:

- El Respeto por las personas
- Valores Éticos
- Calidad
- Responsabilidad Social
- La Búsqueda del conocimiento y la Verdad
- Solidaridad

- Investigación, innovación y creatividad
- Pertinencia
- Libertad y Autonomía

2.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

La Especialización GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA de la Universidad del Sinú nace en la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables como respuesta a las necesidades del entorno facilitando el acceso a una mejor y actualizada formación académica en las diferentes actividades desarrolladas durante la ejecución de los procesos administrativos, operativos, de control, de planeación y de gestión que son de la competencia de presidentes, directores y gerentes que tienen a su cargo personas vinculados directa o indirectamente a empresas privadas y públicas de cualquier tamaño.

Las nuevas tendencias, costumbres, religiones y culturas mundiales que afectan el comportamiento de las personas, hacen que el proceso de toma de decisiones sea más eficiente y el cambio sea indispensable al interior de la organización. Este proceso está afectado por el estilo en la dirección del talento humano.

La competencia empresarial se desenvuelve en un mercado más internacional y globalizado, con empresas en países cuyas condiciones económicas, políticas y sociales son diferentes y que poseen legislaciones propias que también son diferentes, por lo cual las prácticas de talento humano deben estar acorde a ese tipo de condiciones.

La participación activa del Talento Humano es de vital importancia, ya que de éste depende la evolución y competitividad de una empresa, la cual, por medio de la capacitación rompe paradigmas para el logro continuo y un aprendizaje participativo. La Gerencia de Gestión Humana debe permitir que los seres humanos accedan a los conocimientos generados en el entorno organizacional, ya que debido a la globalización, las estrategias de posicionamiento son una herramienta fundamental para que los empleados estén en constante aprendizaje, se logren los objetivos, las metas propuestas y de igual manera mejore el funcionamiento de la empresa.

Por otra parte, vale resaltar que actualmente las empresas se encargan constantemente de medir el desarrollo de las personas, lo que esto les permite

tener un acercamiento y acompañamiento en el crecimiento personal de cada uno de ellos; de igual manera, la organización debe estar comprometida continuamente para fomentar el bienestar de los trabajadores para que se sienta motivado y cómodo desarrollando sus funciones y en consecuencia, aumente la competitividad tanto personal como empresarial, reflejándose en el entorno.

En este sentido, la especialización se proyecta como la mejor alternativa de formación profesional en la gestión efectiva de las prácticas de talento humano. El programa ofrece una formación sólida y actualizada en el campo de las relaciones humanas y desarrolla en sus participantes la capacidad de análisis y la vocación de optimizar las estrategias para el manejo de las situaciones comportamentales que se presentan en la organización.

El especialista en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA tendrá la capacidad para alinear, desde cada una de las acciones que componen el proceso estratégico de gestión humana, el aporte de los empleados con los aspectos que generan valor a la organización y tendrá una visión sistémica para reconocer la interrelación de la gestión del talento humano con otros componentes de la organización. Además, tendrá los conocimientos y habilidades necesarias orientadas a potencializar las competencias.

Para competir con empresas internacionales, las empresas nacionales se han visto en la necesidad de equiparar sus procesos con ellas, sin tener en cuenta las diferencias en los contextos, por lo que las tradiciones, tendencias, modas administrativas y conceptos emanados en Europa y Estados Unidos han encontrado aplicabilidad en las empresas en todo el mundo, Colombia no escapa a ello, pues cada vez son más los tratados de libre comercio de los que el país hace parte, y las reglas del juego en ellos tienden a homogenizar los procesos de las empresas y a hacer que se adopten formas administrativas que privilegian la rentabilidad y la consecución de resultados financieros exitosos por encima del bienestar de los trabajadores, esta es una expresión más de las consecuencias de la globalización.

La conformación de bloques a nivel económico, legal y político que trascienden las fronteras y debilitan el concepto tradicional de soberanía, la concreción de alianzas y fusiones al más alto nivel, la popularidad de figuras como el Joint Venture o las franquicias, la celebración en constante aumento de tratados de libre comercio de bienes y servicios y la posibilidad de efectuar negocios sin límite de tiempo o espacio mediante el uso de tecnologías informáticas y medios electrónicos, constituyen algunos de los eventos que demandan una visión más global de la empresa y su pronta inserción en los mercados internacionales.

Cabe anotar también que, de hecho, ya existen en nuestro medio diversas empresas que exportan o importan, que actúan como sucursales o subsidiarias de

organizaciones cuya casa matriz tiene asiento en el extranjero, o que forman parte del vasto engranaje de una compañía de carácter multinacional o transnacional.

Bajo la anterior perspectiva, en los últimos años ha venido generándose un marcado interés en la definición del rol y las responsabilidades del área de gestión humana en el ámbito internacional, así como en lo pertinente a describir las prácticas y procesos que a este nivel se desarrollan, con particular énfasis en los aspectos culturales, de la carrera profesional y el impacto en la calidad de vida familiar, todo ello entendido desde el propósito esencial de contribuir al negocio mediante la gestión estratégica del talento humano.

La especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA pretende introducir al estudiante en la temática propia de la gestión internacional del talento humano, estableciendo la creciente importancia que el estudio y dominio de la misma adquiere para el administrador o empresario moderno, ofreciendo además cuestionamientos útiles para efectos de procesos investigativos en la línea de profundización.

La academia se ve en la necesidad de formar profesionales con competencias pertinentes al desarrollo de la gestión humana internacional, poniéndose a la par del mercado mundial, capacitados para identificar y comparar información acorde a estas prácticas sin importar su país de origen.

2.5. PERFIL DEL ESPECIALISTA EN GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA DE LA UNIVERSIDAD DEL SINÚ

2.5.1. Perfil de formación Profesional

El especialista en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA de la Universidad del Sinú poseerá los conocimientos teóricos, habilidades y destrezas referentes a la gestión del cliente interno y externo de la organización en la cual se encuentra vinculado. En concordancia estará facultado para:

- Asesorar empresas en lo concerniente al desarrollo del talento humano.
- Direccionar las relaciones industriales de las organizaciones.
- Convertirse en un socio estratégico de las organizaciones, a través de la gestión eficiente del talento humano.
- Diseñar, coordinar, ejecutar y evaluar planes y proyectos de capacitación del recurso humano, de acuerdo con la misión, visión y objetivos institucionales.
- Orientar a la alta gerencia de la empresa en cuanto a la aplicación de estrategias de participación y promoción del personal sus valores fundamentales están en:
 - La Responsabilidad

- La Imaginación
- La Creatividad
- La Honestidad
- La ética profesional

2.5.2. Perfil Ocupacional

El especialista en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA será un profesional con amplias competencias, que garanticen el liderazgo estratégico en la gestión de los procesos propios del área y la potencialización del talento humano, mediante la interacción de las áreas funcionales de la empresa y sus metas de eficiencia global. Podrá desempeñarse como:

- Director o gerente de gestión humana
- Director de entrenamiento
- Director de personal
- Director de compensación
- Director de bienestar social y salud ocupacional
- Asesor externo de gestión humana
- Investigador
- Generador de proyectos

2.6 COMPETENCIAS

La competencia como una opción de vida, es un conjunto sistémico que integra componentes cognitivos, motrices y actitudinales. Es un sistema que integra lo cognitivo, lo ideológico – valorativo y lo procedimental; de allí, que el verdadero saber es el que se expresa en la acción. La competencia integra al menos tres dimensiones de la educabilidad de toda persona.

Aprender a aprehender. Supone el desarrollo de operaciones analíticas, relacionales e integradoras, de acuerdo a los niveles de desarrollo y para construir los correspondientes instrumentos del conocimiento.

Aprender a hacer. Implica operaciones efectivas de actuación, ejecución y de transformación.

Aprender a convivir. Supone capacidad de expresión, afecto, comunicación, valoración, participación y concertación.

La competencia supone la integración de saberes, destrezas y rasgos de personalidad del sujeto, es decir, autoestima, actitudes y valores.

El programa estará comprometido con sus estudiantes en fortalecer cada una de las siguientes competencias:

- Utiliza las herramientas gerenciales para apoyar la toma de decisiones pertinentes en el campo de la gestión humana, que contribuyan al desarrollo empresarial y regional.
- Formula y ejecuta estrategias de negociación y resolución de conflictos que conlleven a la consecución de los objetivos organizacionales.
- Lidera, propone e implementa estrategias que mejoren el comportamiento y fortalezca el trabajo en equipo de los integrantes de la organización
- Orienta su capacidad emprendedora hacia la inserción competitiva de prácticas humanísticas en el mercado mundial, nacional y regional.
- Responde eficientemente a las necesidades cambiantes de los empleados de la organización
- Contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de las personas y al desarrollo social y económico de la región caribe y del país

A. Competencias Genéricas

- Logros personales: desarrollo de capacidades para la iniciativa y para el emprendimiento personal, responsabilidad individual, autodisciplina en el trabajo, consciencia acerca de los criterios de calidad y desempeño, autoestima, sociabilidad, autocontrol e integridad, gran capacidad y actitud positiva hacia el aprendizaje y autoaprendizaje continuo, predisposición permanente para adaptarse a los cambios constantes
- Fuerte identidad profesional: basada en una alta calificación y en intereses comunes de avance en el conocimiento de la Gestión humana, de formación continua y de fortalecimiento de asociaciones de especialistas interdisciplinarios
- Trabajo en equipo: capacidad de solución de problemas, de cooperación y de trabajo creativo en equipos
- Capacidad para desarrollar valores éticos: responsabilidad, transparencia, justicia, solidaridad.
- Capacidad de Pensamiento crítico y autónomo, capacidad de búsqueda, selección y elaboración de información

B. Competencias Académicas:

- Formación flexible y polivalente: bases generales científicas y humanísticas para la consolidación de una "cultura técnica, capacidad de conceptualización y abstracción; formular soluciones alternativas con base en la comprensión de hechos o sucesos no ubicados y algunas veces incompletos; evaluar resultados; posibilidad de responder de modo creativo a situaciones nuevas, usar la imaginación, tomar decisiones
- Gestión de la información: capacidad para localizar, obtener, procesar, analizar y comunicar la información; manejo integral del tándem: I-SI-TI (información, sistemas de información, tecnología de información) en el que se concibe la información como recurso estratégico y fuente para la creación de ventajas competitivas entre las organizaciones y los entes económicos; conocimiento de sistemas, informática y telemática; organizar y mantener bases de datos
- Interacción con la tecnología: selección de equipos e instrumentos, aplicación de tecnología a las tareas específicas, mantenimiento y resolución de problemas técnicos, comprensión de los efectos de la ciencia y tecnología en el mundo de los negocios, en las relaciones entre países y en dinámica de los estados

C. Competencias Humanísticas:

- Lenguaje: expresarse correctamente en la lengua materna y manejo de un idioma extranjero; comprensión y producción de textos de diferente tipología informativos, técnicos, científicos y argumentativos)
- Comunicación: visibilidad en la recepción e interpretación de los mensajes de los medios de comunicación modernos; descifrar los códigos de la modernidad; capacidad de observación e interpretación del entorno y reacción ante situaciones imprevistas, con la capacidad de autonomía en la toma de decisiones
- Pensamiento Complejo: pensamiento interactivo y divergente, apto para la solución de problemas nuevos y complejos, en lugar de uno lineal y convergente, adecuado para trabajos altamente estructurados y rutinarios
- Educación: amplia formación intelectual, cultural política; pensamiento y visión creativos

D. Competencias Profesionales:

- Dimensión Axiológica: sensibilidad a las responsabilidades sociales e integridad y conducta ética; formación sólida en valores como: integración social, igualdad, solidaridad, justicia social, bien común, que no sólo le permitan al especialista desenvolverse en la vida familiar, cultural, comunitaria y política, sino también darle un sentido más profundo y crítico a su actividad laboral y a los fines con que son utilizados los avances científico - tecnológicos
- Relaciones interpersonales: autoestima, motivación, persistencia y responsabilidad; ser pluricultural; empatía, respeto a los demás y manejo de conflictos, presiones y tensiones; honestidad y lealtad; espíritu de colaboración, equilibrio, flexibilidad y dinamismo, creatividad e innovación;

autoadministración, liderazgo en manejo de recursos humanos y habilidad de dirigir equipos de alto rendimiento; saber enseñar, enfoque de servicio al cliente, capacidad de negociar, argumentar y articular proyectos

- Pertinencia en la organización: habilidades y destrezas políticas, administrativas, organizacionales y humanísticas, para crear estructuras organizativas ágiles y para identificar y comprender los problemas y características del contexto global, nacional y local; comprensión de sistemas sociales, tecnológicos y organizacionales, comprensión de la totalidad del negocio de bienes y servicios
- Capacitación: recalificación de contenidos y procesos de la Gestión humana y actualización profesional, de cara a los nuevos requerimientos del progreso técnico
- Adaptabilidad profesional: a nuevas situaciones ocupacionales y demandas productivas

2.7 PRINCIPIOS

La Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA desarrolla sus principios orientadores para la práctica pedagógica a partir de los aportes de diferentes escuelas pedagógicas constructivistas y sociales.

Los Principios que orientan al proceso de enseñanza aprendizaje son:

- El principio de autonomía intelectual supone la construcción de conocimiento a partir de necesidades, intereses y potencialidades del estudiante. Éste se genera como trabajo independiente del estudiante y retroalimentación por parte del docente.
- El principio de acción participativa promueve el desarrollo de actividades en equipo, las clases activas y la generación de espacios interdisciplinarios.
- El principio de contextualización del conocimiento se busca a través de la estrategia de internacionalización, el análisis de casos y la generación de espacios para la reflexión como lo son aquellos destinados para foros, conferencias y debates.
- El principio de compromiso social se orienta a través del desarrollo de núcleos problémicos y se evidencia en los escenarios de práctica que realiza el estudiante.
- El principio de apertura y búsqueda de nuevas soluciones y tecnologías que les permitan continuar con un proceso permanente de aprendizaje

3.POLÍTICAS, ESTRATEGIAS Y METAS

En el Proyecto Educativo Institucional, se explicitan las políticas de aseguramiento de la calidad, con la creación de un modelo de calidad de impacto centrado en el mejoramiento continuo de los programas académicos. Dicho modelo se basa en estándares e indicadores para mantener sus procesos de registro calificado, exámenes de estado, seguimiento de egresados, auto evaluación y acreditación.

Con la creación de la oficina de auto evaluación adscrita a la dependencia de Vicerrectoría Académica y la conformación del comité central de acreditación, se logran establecer las directrices y la evaluación periódica de los objetivos, procesos, logros institucionales y la implementación de comités operativos para la ejecución de tareas precisas en torno a la Calidad.

El origen de los lineamientos y políticas del Sistema de evaluación se iniciaron en marzo de 1996, donde se creó el primer comité de Autoevaluación dirigido por la Vicerrectoría académica y el centro de acreditación, el cuál trabajó un diseño sistémico enmarcado dentro de los lineamientos generales del contexto de desarrollo nacional.

Se proyectó en ese mismo año un Seminario taller sobre la planeación estratégica con participación de fundadores, directivos y docentes con el fin de evaluar la misión frente a las exigencias del desarrollo de la corporación y los requerimientos del sector educativo, del desarrollo científico y tecnológico, condiciones sociales de los diferentes sectores, tendencias y necesidades de formación de recursos humanos y de integración institucional con el entorno local y regional.

A partir del año de 1997, el proceso se orientó con el enfoque de Evaluación por la “Excelencia Académica y Valores Humanos” con las características de calidad necesarias para el logro de los objetivos educacionales propuestos.

Más adelante se creó la Oficina de Efectividad Institucional para el seguimiento de los planes de desarrollo, los procesos son controlados, verificados y reorientados continuamente en procura de su cabal realización, buscando además hacer los ajustes requeridos y enfrentar oportunamente los imprevistos que puedan surgir en situaciones de contingencia.

El proceso de información se va consolidando desde la base hacia las directivas así: las diferentes áreas y programas, a través de sus directores elaboran sus propios informes y los remiten a sus respectivos decanos o jefes de división, estos los consolidan y los remiten a Rectoría. La Rectoría hace lo propio estructurando un informe semestral el cuál a su vez es presentado al Consejo Superior.

De esta manera se tiene de primera mano y permanentemente actualizada la información, que posibilita un seguimiento objetivo del proceso mismo y del estado de desarrollo de los planes institucionales.

La Universidad colombiana enfrenta un nuevo e importante reto, los estándares mínimos de calidad de estudios de pregrado, que apoyan lo establecido en la Ley 30 de 1992 sobre la educación superior y que reza así:

Realizar de manera permanente la evaluación de sus programas de docencia, investigación y extensión, como un compromiso de la sociedad a la cual sirve. Se trata de una consecuencia directa del reconocimiento que hizo la Constitución Nacional a la autonomía de la Educación Superior.

Con una escueta frase (“Se garantiza la autonomía universitaria”), en su artículo 69, la Carta reconoce ese derecho, por el que venía luchando la academia durante más de medio siglo, como garantía de la libertad que requiere el desarrollo del conocimiento. La Ley 30 de 1992 y sus decretos complementarios desarrollan la norma constitucional y establecen el cauce jurídico para garantizar el ejercicio de dicha autonomía, y a la vez velar por la calidad del servicio de educación universitaria.

Considerando los usos del proceso evaluativo se puede conceptualizar que éste se encuentra ligado íntimamente a las acciones de planeación, programación y desarrollo, puesto que su función no se limita a determinar el éxito o el fracaso de los programas sino que se busca conocer por qué ocurrieron éstos y qué debe hacerse al interior de la institución en el futuro. Para tales efectos, se recomienda que sus estamentos sean los principales partícipes en un proceso de Auto evaluación.

La Universidad del Sinú, en búsqueda de la excelencia académica y en virtud de todo lo anterior, ha planeado y ejecutado un programa de autoevaluación permanente en el cual se tienen en cuenta las siguientes variables:

1. Lo filosófico
2. Lo organizacional
3. Lo funcional
4. Lo logístico

Para el logro de este programa se han institucionalizado una serie de actividades tendientes a evaluar los distintos estamentos, como se relaciona a continuación:

Evaluación Docente:

Se realiza desde distintos puntos de vista

- Observación de Clases
- Evaluación Discente:
 - Encuesta aplicada a los estudiantes y tiene en cuenta
 - a) Metodología
 - b) Relaciones profesor - alumnos
 - c) Responsabilidad
 - d) Motivación
 - e) Desarrollo de programas
- Desempeño Laboral:

Se realiza desde la Decanatura y tiene en cuenta la responsabilidad y sentido de pertenencia al programa.

Evaluación del Desempeño:

Se aplica al personal directivo y administrativo y tiene como finalidad primordial verificar los logros en la planeación de cada período.

Evaluación semestral de los procesos académicos:

Al finalizar cada período se lleva a cabo un taller evaluativo con la participación de todos los funcionarios directivos y administrativos a fin de evaluar los logros alcanzados de acuerdo con lo planeado.

3.1. CALIDAD.

3.1.1. Políticas

1. La Universidad del Sinú promueve un modelo de Calidad de Impacto centrado en el mejoramiento continuo que garantice la calidad de los programas académicos, beneficie a la comunidad universitaria y a la sociedad en general.
2. La Universidad del Sinú adopta un Sistema de Aseguramiento de la Calidad, basado en estándares e indicadores, para mantener sus procesos de registro calificado, exámenes de estado, observatorio de egresados, autoevaluación y acreditación de los programas académicos y acreditación Institucional.
3. La Universidad del Sinú cuenta con criterios y procedimientos claros para la evaluación periódica de los objetivos, procesos y logros institucionales, con miras a su mejoramiento continuo.
4. La Universidad del Sinú promueve la participación de profesores, estudiantes, egresados, empleadores y personal administrativo, en los procesos de autoevaluación con el objeto de lograr la acreditación de los programas académicos y de la Institución

3.1.2. Estrategias y metas.

Estrategias:

Acreditación de Alta Calidad

Se concibe la Acreditación como el proceso de rendimiento de cuentas a la sociedad y como un medio para la optimización, eficacia y eficiencia de los procesos académicos, organizacionales y administrativos del programa.

➤ **Consolidación de Cultura de Auto evaluación permanente y de calidad**

Apropiación de una filosofía de calidad mediante un cambio de actitud frente a lo cotidiano desde el rol de estudiante, de docente o como miembro vinculado al programa, en un mejoramiento continuo.

Metas:

- Desarrollar e implementar estrategias educativas que permitan elevar el nivel académico del Programa, mediante la preparación del cuerpo docente y el fortalecimiento de los programas académicos con el fin de romper paradigmas que imposibilitan la construcción del conocimiento por parte de los educandos.
- Establecer convenios nacionales e internacionales para efectos de fortalecer los procesos académicos y la investigación
- Propiciar el intercambio de conocimientos en instituciones académicas, investigativas y del medio laboral, en los ámbitos nacional e internacional
- Fortalecer la participación en el desarrollo social, económico y cultural del país y de la región
- Comprometerse y proyectarse a su sociedad y expresar su palabra sobre el acontecer social del país y la región
- Conformar una comunidad académica, con espíritu investigativo que propenda por la formación integral de sus miembros y que permita responder a la demanda más exigente del entorno y a los problemas de desarrollo del país y la región.
- Formar Contadores Públicos, capaces de: aprender a aprender, aprender a desaprender, emprender, a convivir, a hacer y a ser, para que contribuyan al progreso y bienestar de su sociedad
- Participar en la búsqueda de soluciones a problemas del medio, a través de la apertura y desarrollo de actividades que integren al Programa con la comunidad. Ofrecer un paquete de cursos de extensión de manera permanente a los estudiantes y profesionales de GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA de la región

- Promover el desarrollo de trabajos de investigación acordes al nivel académico de los educandos, dando prioridad a aquellos proyectos que surjan a través de los trabajos interdisciplinarios, que aporte conocimiento y se enmarquen dentro de las líneas macro de investigación de la Institución, la cual es el desarrollo regional sostenible
- Demostrar la idoneidad del servicio ofrecido a la comunidad regional y consecución del liderazgo del programa
- Socializaciones permanentes y participación activa de la comunidad estudiantil y profesoral para discusión, actualización y difusión del PEP.
- Auto evaluación: mediante encuestas y entrevistas se posibilita la identificación de fortalezas y debilidades para retroalimentación de los procesos.

- Ejecución de planes de mejoramiento de la Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA.
- Convocar personas con interés por conocer y transformar la realidad empresarial, con actitud de reconocimiento y respeto por la legalidad.
- Vincular personas con manejo idóneo de su lengua materna y con capacidades de razonamiento lógico.
- Atraer estudiantes interesados en desarrollar sus capacidades de interacción social, dirección, liderazgo, mentalidad crítica y analítica e iniciativa hacia la investigación, trabajo en equipo, de respeto a las normas y valores humanísticos y con sensibilidad a los problemas de la sociedad
- Vincular profesores con actitud de respeto y compromiso hacia los valores expresados en la Misión del Programa y de la Institución, con capacidad para enseñar y con un nivel académico idóneo
- Disponer de personal administrativo capacitado para el desempeño de sus funciones y con actitudes enmarcadas en la Misión Institucional
- Convocar docentes con una actitud de cambio, dispuestos a prepararse para utilizar los recursos que le brinda el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en su quehacer pedagógico
- Crear un ambiente en el que todos se sientan en libertad para aprender y enseñar
- Facilitar un ambiente propicio para la formación integral de los estudiantes mediante actividades que les permita ser sujetos activos del proceso enseñanza-aprendizaje, de la conservación del medio ambiente y a procesos de desarrollo económico y empresarial
- Vincular la Especialización en manera significativa con otras universidades y organizaciones de carácter privado y públicas, regional, nacional e internacional con miras a mejorar la calidad del proceso formativo, estar al tanto de las tendencias en temas referidos a la profesión y posibilitar el intercambio de recursos
- Articular las prácticas para el entrenamiento profesional con programas de extensión que contribuyan al compromiso y al cumplimiento de la función de servicio que tiene la corporación con la sociedad.
- Desarrollar estrategias de apoyo para el fortalecimiento de la labor pedagógica de los docentes en un ambiente que facilite su crecimiento personal y profesional.
- Mantener e incrementar la motivación de los estudiantes por su profesión, la búsqueda del conocimiento y la disposición hacia el aprendizaje.
- Fomentar la cultura investigativa utilizando como estrategia la conformación de semilleros de investigación y grupos de investigación profesional.
- Favorecer el intercambio de saberes y experiencia para construir una comunidad académica.
- Generar un clima institucional que estimule la justicia, la libertad, la solidaridad, la participación, el respeto por la diferencia, con el ánimo de crear un marco ético personal profesional que oriente el comportamiento del Especialista GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA.

- Favorecer el desarrollo de una planeación que permita al programa tener una prospectiva coherente con los cambios vertiginosos de la realidad empresarial
- Desarrollar estrategias flexibles y creativas en el quehacer académico que le permita al programa responder oportuna y eficientemente a las demandas de formación de los Contadores Públicos.
- Disponer de manera eficiente y oportuna de todos los recursos que permitan el funcionamiento académico y administrativo del programa.

3.2. EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL

3.2.1. Políticas

En las políticas para la proyección social, la universidad del Sinú se muestra así: Desde todos sus programas y servicios reconoce como función básica ampliar el saber necesario para el desarrollo social. El estudiante, el maestro, el investigador y el egresado deben valorar su capacidad de prestar un servicio a la comunidad. En este orden de ideas, es la filosofía institucional la que guía el accionar de la Universidad del Sinú en el contexto local, regional, nacional e internacional, logrando generar en todos los miembros de la comunidad universitaria una identidad eminentemente social, que les permite articular las acciones de docencia, investigación y extensión que se gestan en su interior, permeando todas las esferas de la sociedad.

El programa contempla estrategias que contribuyen a la formación y desarrollo en el estudiante de un compromiso social responsable. Para ello, hace explícitos los proyectos y mecanismos que favorecen la interacción con las realidades en las cuales está inmerso, y por tanto tiene bien organizado el sistema de las prácticas empresariales. Del desarrollo de programas de educación continuada que brinden múltiples opciones de actualización periódica a profesionales, y que promuevan el mejoramiento continuo en el desarrollo del talento humano.

De procesos de investigación acordes al nivel de formación de los estudiantes, promoviendo y otorgando prioridad a aquellos proyectos que surjan a través de interdisciplinariedad, que aporten al conocimiento y que contemplen la pertinencia para la región y la sociedad.

De la creación y desarrollo de programas de extensión, empresas, instituciones, programas o servicios a través de la concepción Universidad - Empresa, que apoyen las prácticas extramurales que los docentes y estudiantes requieren para su formación, que presten a través de sus actividades un servicio social a la comunidad, así como para la generación de recursos que hagan viable la financiación de los proyectos institucionales.

3.2.2. Áreas estratégicas

Para cada una de las áreas estratégicas de desarrollo se podrían plantear los siguientes objetivos:

Área Estratégica: EDUCACIÓN CONTINUADA

- Identifica mercados para responder según las necesidades del medio y de los profesionales.
- Promueve la generación de alternativas de educación continuada o portafolio de servicios en diferentes áreas del conocimiento.
- Identifica estrategias y alianzas requeridas (Nacionales e Internacionales) para su realización, con un alto grado de calidad académica.
- Evalúa la metodología de enseñanza empleada en los diferentes programas.
- Asegura la calidad de los programas ofrecidos.
- Evalúa los logros académicos alcanzados por los estudiantes del programa.

Área Estratégica: INVESTIGACIÓN

- Realiza un inventario total de las investigaciones hasta la fecha en la Universidad.
- Valora conjuntamente el impacto sobre las actividades realizadas
- Hace un análisis estratégico (interno - externo), de la investigación en la Universidad.
- Otorga una configuración estratégica a la división: Misión, Objetivo, Estrategias, Planes o proyectos y recursos disponibles.
- Identifica y selecciona las líneas de investigación institucionales.
- Diseña los procesos de investigación según el nivel de información.
- Proporciona la interdisciplinariedad y la proyección social de la Universidad a partir de la investigación
- Estandariza los formatos y normas técnicas y prácticas para el diseño y desarrollo de investigaciones en la Universidad.
- Identifica estrategias y alianzas para el desarrollo de la actividad investigativa.
- Evalúa la factibilidad y la viabilidad de las líneas y proyectos impulsados por la Universidad.

Área Estratégica: EXTENSIÓN Y SERVICIOS

- Promueve un análisis estratégico de mercados: situación actual y proyecciones

- Evalúa los estudios de pre factibilidad sobre empresas que surgen desde las áreas académicas de la Universidad y que apoyan a la docencia, la extensión y la investigación.
- Promueve la creación de empresas de extensión y servicios con vínculo directo de la Universidad.
- Busca la integración de las empresas con los diferentes procesos académicos.
- Realiza alianzas estratégicas y convenios para el desarrollo empresarial desde la Universidad.

Área Estratégica: EDUCACIÓN CONTINUA

La Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA brinda a sus estudiantes educación continua a través de seminario, foros y congresos con profesionales de altas calidades tanto regionales como internacionales. Este escenario es propicio para los egresados, puesto que les brinda actualización permanente.

Área Estratégica: PRÁCTICAS EXTRAMURALES

Las prácticas profesionales no son otra cosa que el ejercicio de la profesión durante el tiempo de los estudios por una persona que va a ser profesional y que todavía no lo es. Estas prácticas han de estar bajo la supervisión de docentes con amplia experiencia. En síntesis, la práctica profesional es un trabajo que el estudiante ejecuta dentro del ámbito de su carrera y crecientemente frente a personas o casos reales, y pueden ser intrainstitucionales o extrainstitucionales. Resulta claro que esta área es fundamental en la formación de los futuros profesionales. Es obligatorio que en el proceso de su formación el estudiante aprenda a ejecutar esas acciones, lo que jamás logrará a través de los conocimientos puros, porque la descripción de una acción, por muy detallada que sea, nunca podrá sustituir a la acción misma ejecutada; y porque ciertas experiencias perceptivas o motoras no pueden vivirse a través de palabras

Las prácticas universitarias como herramienta de extensión. En las últimas décadas se ha venido desarrollando por parte de las instituciones de educación superior variadas formas de articulación con el medio, entre ellas las prácticas universitarias estudiantiles, curriculares y no curriculares. Las prácticas profesionales se fundamentan en programas investigativos y servicios de extensión que garanticen su continuidad; los riesgos que ellas implican pueden prevenirse trabajando con proyectos pilotos coherentes con las ventajas competitivas de la institución y las disponibilidades locales y regionales. La perspectiva, entonces, es la de integrarlas a los currículos, con una clara fundamentación y articulándolas tanto al sector público, como al privado y a las ONG.

3.4. INTERNACIONALIZACIÓN

Políticas.

La Universidad del Sinú tiene definido un plan de internacionalización para sus programas académicos, de investigación, de extensión y de la administración.

1. El programa apoyado en los convenios de cooperación académica de la Institución con universidades extranjeras propenden por el desarrollo de proyectos conjuntos que permitan compartir la investigación, la docencia, la extensión y la administración
2. El Programa organiza y actualiza sus planes de estudios, tomando como referencia las tendencias, el estado del arte de la disciplina y los indicadores de calidad reconocidos por la comunidad académica nacional e internacional.
3. El Programa estimula el contacto con miembros distinguidos de la comunidad académica nacional e internacional y promueve la cooperación con instituciones y programas en el país y en el exterior, generando redes de investigación
4. Contamos con el Departamento de Idiomas en la Institución, el cual presta el servicio a docentes, estudiantes y trabajadores para el desarrollo y el fomento de competencias en otras lenguas y facilita la movilidad de estudiantes y profesores
5. El Programa promueve la asistencia de sus estudiantes, docentes y directivos a eventos internacionales (como profesores visitantes, conferencistas, en cursos de actualización etc.), Rutas académicas y la pertenencia de los mismos a asociaciones internacionales de orden académico y profesional.
6. La internacionalización de los funcionarios administrativos se orienta hacia el mejoramiento de la gestión y la administración universitaria
7. La Universidad del Sinú anualmente le da una asignación presupuestal al Programa para las actividades de internacionalización.

3.4.2. Estrategias y metas

Estrategias:

- Reconocimiento de las líneas, áreas y ámbitos de la GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA a nivel internacional que se ajusten a las políticas y exigencias académicas de nuestra Alma Mater

- Fortalecimiento de los canales de comunicación entre la Oficina de Relaciones Internacionales y el Programa determinando la viabilidad que tiene el Programa en los convenios actuales
- Identificación de redes académicas y grupos investigativos que favorezcan las opciones de establecer nuevos convenios con Universidades del exterior
- El Programa posibilita el acceso de estudiantes y docentes a las diferentes convocatorias del nivel nacional e internacional, con relación a pasantías, prácticas y proyectos de investigación que se puedan realizar de forma conjunta con otras Universidades.
- Acceder a las convocatorias del orden nacional e internacional que faciliten la financiación de conferencistas con miras a promover el intercambio de saberes
- Afiliación a las redes académicas a nivel nacional e internacional
- Establece contactos con organismos gubernamentales y no gubernamentales que potencien el intercambio de experiencias y saberes en torno a la disciplina.

Metas:

- Seleccionar un docente y grupo de estudiantes que coordinen la política de internacionalización, encargándose de la consolidación del plan de formación basado en necesidades reales del Programa
- Anualmente, se tendrán actualizados los convenios vigentes, y se habrán incluido nuevos convenios que permitan la movilidad de estudiantes y docentes
- Acceder semestralmente a una o dos convocatorias de Colciencias para el financiamiento de investigadores invitados.
- Realizar eventos con participación de conferencistas internacionales, en la que confluyan estudiantes, docentes y comunidad en general
- Establecer contactos con investigadores internacionales que faciliten la realización de investigaciones de forma conjunta con los docentes del Programa
- Realizar dos rutas académicas internacionales.

3.5. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

La Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA desarrolla anualmente un presupuesto de sus requerimientos con el objeto de cumplir con los proyectos de calidad y los planes de mejoramiento continuo, los cuales son aprobados por la Administración Central y se van otorgando en el desarrollo de las actividades.

3.5.1. Políticas.

Política central.

- Se entiende la administración como un soporte de las funciones sustantivas de la Universidad, en consecuencia adecua su organización, procesos y procedimientos para apoyar la docencia, investigación, proyección social, la internacionalización y bienestar de la Institución.

- La Universidad se rige por un sistema de gerencia tipo directivo con planeación y manejo presupuestal centralizado que cuenta con las dependencias descritas en el organigrama institucional.
- En consecuencia con la Misión, las personas constituyen el principal capital de la Universidad; los procesos administrativos deben ser claros, eficientes, completos, oportunos, justos y equitativos.
- Los recursos de la Universidad se caracterizan por su calidad y se manejan en forma responsable, eficiente y pertinente.
- La Universidad del Sinú garantiza la participación de docentes y estudiantes en los organismos colegiados de la misma, en los casos reglamentados por la institución.

Política del Programa.

Desde lo Administrativo – Económico: El programa adopta la organización y administración de la Universidad, que está centralizada y la asignación y ejecución de los recursos se determinan por demanda del Jefe de Programa, mediante pedidos regulares semestrales que responden a los planes de acción y de mejoramiento, y para la satisfacción de las necesidades eventuales no programadas. Todos los requerimientos económicos se hacen a la vice-rectoría administrativa con el visto bueno de la Decanatura, Dirección Académica y Rectoría.

Desde lo académico: Las Direcciones Académica y Administrativa reciben semestralmente una carga académica, que se configura en el programa y la facultad, que cubre las necesidades de cada período académico.

Talento Humano: La universidad selecciona docentes, estudiantes y personal administrativo teniendo como referencia la normatividad y los criterios de cantidad, calidad y transparencia.

Recursos: Los recursos poseen la calidad necesaria y se manejan en forma consciente, responsable, seria, pertinente y eficiente.

Recursos físicos de apoyo didáctico: El programa cuenta con salones y laboratorio empresarial especializado a los que se les hace mantenimiento permanente.

Procesos administrativos: se acogen a las políticas de la universidad de cumplirlos con la ética, moral y normas legales vigentes, bajo los derechos humanos y el estado de derecho.

Participación de la comunidad: en casos reglamentados por la institución, estudiantes y docentes participan en los organismos colegiados.

3.5.2. Estrategias y metas

Estrategias:

- *Indicadores de gestión:* Un mecanismo que ofrece una claridad en la consecución de las metas propuestas en los períodos académicos y la evaluación del proceso de las mismas.
- *Recursos Tecnológicos:* Aprovechamiento del campus virtual de la universidad para impulsar la educación bimodal como apoyo al proceso docente educativo, mediante estrategias como foro, Chat, asesorías, consecuciones de links para lecturas complementarias y otros documentos de consulta, tutorías, entre otras. El programa cuenta con ayudas audiovisuales como apoyo didáctico para las clases.
- *Selección de docentes:* La convocatoria se hace a docentes antiguos del programa que posean adiestramientos en pedagogía y cuya evaluación en períodos anteriores haya sido satisfactoria. Los docentes nuevos se escogen de acuerdo al estudio de su hoja de vida, evaluación del desempeño en el medio y recomendaciones de los docentes y directivas del programa, además de lo establecido en el reglamento institucional

Metas:

- Incrementar la participación de docentes en los cursos de Ambientes Virtuales Académicos.
- Aumentar el número de asignaturas que estén en AVA.
- Aumentar el número de equipos tecnológicos y actualización permanente del Laboratorio para cubrir las necesidades actuales, y velar por su mantenimiento permanente.
-

3.6. DOCENCIA

3.6.1. Políticas.

Formación integral:

- La Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA de la Universidad vela por la formación integral de sus estudiantes, desarrollando competencias en el saber, saber hacer, saber ser y saber convivir, garantizando la formación de un ser humano íntegro, capaz de entender el entorno empresarial y sus problemáticas.
- El desarrollo de estrategias cognitivas y meta cognitivas favorecen la apropiación de los conocimientos científicos, metodológicos y prácticos, promoviendo el análisis en cada una de las áreas de desempeño profesional.
- La Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA promueve la participación de sus estudiantes en escenarios prácticos, de proyección social e investigación que permiten la articulación de las tres áreas sustantivas de la Universidad: docencia, investigación y extensión.

➤ La Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA, desarrolla en el estudiante compromisos éticos, en el quehacer de sus prácticas curriculares fundamentales para el ejercicio profesional del Especialista en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA.

Modelo Pedagógico:

El modelo pedagógico en la actualidad, más que un “actuar sobre” supone una enseñabilidad que significa ante todo un “entenderse con” (interestructuración), donde la interacción pedagógica de un YO del maestro con un TU del estudiante, se funda en la acción cooperativa (comunicativa) constructiva del saber y la cultura para constituirse en un NOSOTROS renovador y humanista, conducente al auto despliegue de las capacidades de la persona en su educabilidad (sociabilidad). En esta perspectiva el modelo pedagógico es también de auto estructuración, donde el protagonismo central del quehacer pedagógico se desplaza de la enseñanza y el docente al aprendizaje y el estudiante. Este proceso que es propio de un sistema integral de competencias y créditos académicos, va a significar un maestro – profesor investigador, generador de rutas de aprendizajes, valorador de las capacidades de sus estudiantes y sus saberes previos, para edificar procesos conjuntos que sitúen al estudiante en el desarrollo de experiencias significativas de apropiación y dominio de competencias. En esta práctica pedagógica centrada en el aprendizaje, los procesos formativos se iluminan desde pedagogías intensivas, que significan trabajos de lectura y escritura sistemáticos, exposiciones, discusiones en equipos de reflexión y experimentación pedagógica para reorientar y potenciar la acción formativa.

En este sentido, el vínculo de la pedagogía (como teoría acción educativa) con la investigación, con lo que implica formación de la racionalidad, pensamiento crítico y autónomo, de reglas de comunicación eficientes abiertas, es fundamental para la constitución de especialistas competentes.

Por lo tanto, formar al hombre es asumir el reto de la formación profesional humana, es un compromiso histórico en el actual momento que vive nuestro país, lo cual exige a la institución educativa fundamentar su proyecto pedagógico en los principios de la pedagogía clásica y contemporánea y la filosofía, que han centrado su discurso en la formación de sujetos constructores de realidades, autónomas, comprometidos con el saber, el aprender y el convivir, en un proceso dinámico en permanente relación con el colectivo social a través de la investigación y la cultura de la participación.

Desde esta perspectiva del ser humano integral, la propuesta pedagógica propone formar al individuo con capacidad para interpretar, traducir, comprender y solucionar problemas que fortalezcan y desarrollen una cultura científica, estética y ética.

El modelo pedagógico del programa está basado en los lineamientos del proyecto educativo institucional de la universidad del Sinú – Elías Bechara Zainúm, con base en una estructura académica flexible, en el aprendizaje por competencia, en la aplicación de didácticas y estrategias pedagógicas contemporáneas y en la racionalidad comunicativa y las normas de relación social.

Desde esta perspectiva se hace necesario y posible una pedagogía constructiva y un currículo reflexivo, flexible, abierto, creador e individualizado, el cual es más pertinente y adecuado para el desarrollo formativo de la enseñanza (profesor) al aprendizaje (estudiante) y en la relación directa de éste con los procesos de la ciencia, la cultura y la convivencia (sus preguntas, los problemas, las lógicas y métodos) que afiancen sus propios esquemas y estructuras de pensamientos, expresión, valoración y comunicación racional.

Evaluación:

- El plan de estudios de la Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA es evaluado de forma permanente por docentes, estudiantes, administrativos y egresados, permitiendo reorientar el desarrollo de las competencias hacia los requerimientos y exigencias del medio.
- El currículo se evalúa, partiendo de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y de las necesidades del contexto guardando estrecha relación con los requerimientos de cada uno de ellos.
- En la evaluación de los contenidos, la Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA, tiene en cuenta las funciones diagnóstica, sumativa y formativas, adoptando una óptica integral de la evaluación que permita valorar aspectos significativos en los educandos, sin privilegiar la dimensión cognitiva
- Se promueve la auto evaluación de estudiantes y docentes, al igual que se tiene en cuenta aspectos de la coevaluación y la heteroevaluación, resaltando los puntos de vista y opiniones de estudiantes en torno al proceso de enseñanza y aprendizaje.
- La evaluación en la Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA, se asume como un compromiso ético, en el que el docente y los estudiantes, aceptan y respetan las diferencias y la diversidad cultural como elementos inherentes al proceso educativo

3.6.2. Estrategias y metas

Estrategias:

□□ En el marco de la flexibilidad entendida como el impulso de una nueva cultura académica que permita ampliar la gama de posibilidades de aprender, centrándose en la equidad, en la transformación de las estructuras institucionales, adecuándose a las necesidades sociales y humanas, brindando una nueva dimensión práctica pedagógica con sentido integral, se proponen unos lineamientos que posibiliten el acercamiento a los marcos y exigencias legales desde nuestro propio proyecto Institucional y sus propósitos específicos.

En la especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA se ve reflejada la flexibilidad en el ofrecimiento de módulos de contenidos elegibles por los estudiantes. En segundo semestre se ofrece una electiva con dos opciones, referentes a la temática de las normas internacionales de auditoría y su impacto en los impuestos e impuesto de renta diferido y como segunda alternativa, Herramientas financieras en Excel. Al mismo tiempo se ofrecen módulos obligatorios comunes con otros programas de especialización de la Universidad del Sinú – Elías Bechara Zainúm, como en el caso de seminario de investigación.

Metas:

- Todos los docentes adscritos al programa de Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA ajustarán permanentemente su material, de acuerdo a las exigencias institucionales y del entorno.
- Generar espacios permanentes para la actualización de docentes y estudiantes.
- Conformar grupos para estudio de casos que genere apropiación y construcción del conocimiento
- Incrementar el número de estudiantes de GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA para vincularlos al Club Tributario.
- Realizar anualmente evaluaciones integrales del currículo, docentes y estudiantes

3.7. INVESTIGACIÓN

3.7.1. Políticas

- La investigación en la Universidad del Sinú se rige por el Decreto Rectoral Nro. 001 de Marzo de 1999.

La Universidad del Sinú, consciente de la necesidad de dimensionar la investigación en toda la institución, estableció una Unidad de investigaciones en cada Facultad, adscritas a la Vicerrectoría de Investigaciones, para coordinar y orientar las acciones investigativas que se generan a su interior tales como trabajos de grado, proyectos de investigación, semilleros, entre otros.

La Vicerrectoría de Investigaciones y el comité de investigaciones de la facultad desarrollan actividades que se manifiestan en lo siguiente:

- ❖ Definición de las líneas de investigación a nivel institucional y por Facultades.
- ❖ Capacitación a docentes en el área investigativa.
- ❖ Convenios nacionales e internacionales.
- ❖ Institucionalización de la Feria de innovación tecnológica.
- ❖ Realización de eventos de orden institucional, local, regional, nacional e internacional.
- ❖ Conformación de Semilleros de Investigadores en la Facultades.
- ❖ Divulgación del quehacer universitario y su impacto en la sociedad a través de las diferentes publicaciones institucionales

Generación de Conocimiento

1. El Programa establece mecanismos de comunicación que le permite consultar al sector productivo y la sociedad en general para dar respuesta a las necesidades del país en los campos del saber, ciencia y tecnología tales como los Directorios de Facultad, foros, y eventos de orden nacional e internacional.
2. El Programa desarrolla la cultura de gestión del conocimiento, mediante el fortalecimiento de la comunidad académico-científica que sirven de enlace con los diferentes actores sociales y económicos de la región.
3. El Programa fomenta, difunde y apoya nuestra identidad regional en cada una de las actividades organizadas al interior y exterior de la Institución.
4. En plena coherencia con la línea institucional DESARROLLO HUMANO REGIONAL SOSTENIBLE y de las líneas de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables ANÁLISIS Y GESTIÓN DEL DESARROLLO REGIONAL, ECONÓMICO, EMPRESARIAL Y CONTABLE DE LAS ORGANIZACIONES, y DIDÁCTICA EN LAS CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES, la especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA con el objeto de satisfacer las falencias en nuestro campo del saber disciplinario y cubrir las necesidades de la comunidad, atendiendo los problemas del entorno relacionados con las competencias propias del especialista, se seleccionan los temas que posteriormente, aportan a la investigación en las líneas antes mencionadas a través de los Ensayos como opción de grado.
5. El Programa articula las diferentes áreas permitiendo definir trabajos académicos que los estudiantes realizan en Ensayos como opción de grado, los cuales son pertinentes con las necesidades internas y externas a la institución.
6. El Programa hace parte del comité de investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables en el cual se debaten la pertinencia de los temas de investigación para los Ensayos de grado en cada uno de los programas que componen la Facultad, entre ellas las Especializaciones adscritas a la misma y se viabiliza el desarrollo y metodologías a seguir, procurando que cada nuevo trabajo constituya una solución a una problemática puntual.

7. El Programa promueve la conformación de semilleros de investigación en las diferentes áreas disciplinares y procurando que sean inter-disciplinarias con otras dependencias de la institución, que además interactúen con grupos de otras instituciones para que puedan acreditarse frente a las entidades de financiación y respondan a las demandas de investigación que plantea la sociedad.
8. La Vicerrectoría de Investigación y el Programa como tal, demandan que al interior de los grupos de investigación se promueva la gestión para la consecución de recursos para el desarrollo de las investigaciones y de las becas que faciliten la movilidad de los investigadores a nivel nacional e internacional.

Para la divulgación del conocimiento es de vital importancia dar a conocer los resultados adelantados a partir de la elaboración de artículos y ponencias por parte de los docentes y los grupos de investigación, labor que es inherente a la docencia y a la investigación y que constituyen un elemento importante para la construcción de las revistas institucionales y las revistas indexadas del orden nacional e internacional

3.7.2. Estrategias y metas

Estrategias:

- Búsqueda de apoyos con diferentes instituciones que promuevan la actividad investigativa.
- Establecer incentivos y reconocimientos para estudiantes y docentes que estén vinculados en el área de investigación.
- Selección y vinculación de docentes con aptitud adecuada en competencias académicas e investigativas.
- Crear espacios donde el estudiante pueda interactuar con el grupo de investigación.
- Fortalecer los docentes de Programa en el desarrollo de competencias investigativas, permitiendo así el conocimiento de la metodología y poder llegar a cabo la investigación.
- Coordinación con instituciones externas, los recursos necesarios para la realización de investigaciones.

Metas:

- Realizar un evento científico e investigativo anual, organizado por docentes investigadores y estudiantes de semilleros.
- Mantener y aumentar la publicación en revistas indexadas, de los resultados de las investigaciones.
- Aplicar las políticas de incentivos a los estudiantes que participen en proyectos y semilleros de investigación.

3.8. PROYECCIÓN SOCIAL

3.8.1. Políticas.

- La Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA desarrollará proyectos empresariales y sociales en los que intervengan los estudiantes, docentes y administrativos que redunden en el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades vulnerables
- La Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA creará espacios de reflexión y debate con la participación activa de las comunidades a fin de retroalimentar el impacto generado a raíz de las acciones ejecutadas.
- La Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA, realizará seguimiento permanente a los egresados que le permitan tener actualizada la base de datos y medir el impacto en la sociedad.
- Fortalecerá la Especialización en Educación Continuada que favorezca la actualización y cualificación permanente de los egresados y de la comunidad en general.

3.8.2. Estrategias y metas

Estrategias:

- Mantener comunicación permanente con los egresados de Administración de Empresas a través de redes sociales y otros medios de comunicación, en aras de conocer su desenvolvimiento en el campo laboral y apoyar su proyección profesional/laboral.
- Mantener activos los vínculos con las instituciones públicas y privadas de la región y las comunidades, a través de la labor de los practicantes y egresados, y fortalecer los nexos a través de los seminarios de actualización, diplomados y maestrías.
- Diseñar de un plan de formación y actualización que responda a las necesidades de aprendizaje de los egresados de la Universidad del Sinú y de otras personas del entorno social.

Metas:

- Mantener actualizada la base de datos de los egresados del programa.
- Organizar un encuentro de egresados anual que permita la integración de los mismos creando nexos con la institución.
- Mantener informados a los egresados de los eventos de actualización y del portafolio de servicios de postgrados, que posibiliten la actualización permanente.
- Ampliar cobertura de beneficiados de los diferentes planes de intervención.

3.9. BIENESTAR UNIVERSITARIO

3.9.1. Políticas

La formación integral de los estudiantes es el derrotero que guía las acciones del Bienestar Universitario en el Programa mediante la creación de espacios culturales, deportivos, sociales y académicos garantizando el desarrollo humano de todas las personas que conforman nuestra comunidad académica

3.9.2. Estrategias y metas

Estrategias:

- Fomentar la participación de los estudiantes, docentes, empleados, egresados y administrativos en los diferentes actos culturales, deportivos, sociales que busquen la integración y el fortalecimiento de las relaciones humanas
- Crear escenarios recreativos, lúdicos y artísticos con el involucramiento activo de toda la comunidad estudiantil con el fin de potencializar sus capacidades y habilidades
- Fomentar el servicio de asesoría psicológica que presta Bienestar Universitario garantizando la atención en salud mental de los estudiantes, administrativos, empleados, docentes que conforman la comunidad universitaria

Metas:

- Apoyar a la dependencia de Bienestar Universitario en las actividades encaminadas al fortalecimiento del nivel de rendimiento académico en los estudiantes durante los primeros 4 semestres de la carrera, tutorías y monitorias, talleres de hábitos de estudio, atención integral a casos individuales en problemáticas emocionales, personales, familiares de los estudiantes.
- Apoyar la realización de las actividades culturales, deportivas, recreativas, artísticas organizadas por el Bienestar Universitario en horarios acordes con la jornada de los estudiantes del Programa.

4. ESTRUCTURA CURRICULAR

4.1. MODELO DE PLAN DE ESTUDIO

Los planes de estudio no son elementos fijos, estáticos o invariables. Estos, al igual que muchos otros elementos, deben ser dinámicos, repensados y reestructurados, dado que deben responder a las necesidades de formación de profesionales que exigen tanto el medio como el tiempo. Es así como en el ejercicio de actualización y respuesta a los requerimientos de la comunidad y del entorno, y con el fin de garantizar que nuestros egresados sean competitivos en el mundo empresarial, se realiza una reflexión y autoevaluación sobre el plan de estudios actual y se proyectan los ajustes necesarios para garantizar su vigencia y actualización.

El programa de la ESPECIALIZACION EN GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA, en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, ofrece a los profesionales en Administración de Empresas de la localidad, la región y el país el fortalecimiento de competencias descritas anteriormente y profundizar en áreas del conocimiento de la Administración de Empresas a través del siguiente plan de estudios:

PLAN DE ESTUDIOS ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA

ESTRUCTURA CURRICULAR ESPECIALIZACIÓN DE GESTIÓN HUMANA

PRIMER SEMESTRE

| COMPONENTE | AREA | CURSO | DTO | CREDITOS | HORAS PRESENCIALES | TRABAJO INDEPENDIENTE |
|-----------------------|----------------|--|--|-----------|--------------------|-----------------------|
| FUNDAMENTACIÓN | INVESTIGACIÓN | SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN | FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES | 1 | 16 | 32 |
| | LEGISLACIÓN | DERECHO LABORAL INDIVIDUAL Y COLECTIVO | | 2 | 32 | 64 |
| | TIC'S | INFORMÁTICA EMPRESARIAL | | 1 | 16 | 32 |
| FORMACIÓN DISCIPLINAR | ADMINISTRATIVA | CULTURA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL | | 2 | 32 | 64 |
| | | INICIATIVA Y DESARROLLO EMPRESARIAL | | 1 | 16 | 32 |
| | | RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL | | 1 | 16 | 32 |
| | | SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL | | 2 | 32 | 64 |
| | | FINANZAS | GERENCIA FINANCIERA | 2 | 32 | 64 |
| SUBTOTALES | | | | 12 | 192 | 384 |

SEGUNDO SEMESTRE

| COMPONENTE | ÁREA | CURSO | DPTO | CREDITOS | HORAS PRESENCIALES | TRABAJO INDEPENDIENTE |
|-----------------------|----------------|--|--|-----------|--------------------|-----------------------|
| FORMACIÓN DISCIPLINAR | ADMINISTRATIVA | GESTIÓN HUMANA POR COMPETENCIA | FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES | 2 | 32 | 64 |
| | | SISTEMA DE COMPENSACIÓN Y ESTRUCTURA SALARIAL | | 2 | 32 | 64 |
| | | EVALUACIÓN Y CONTROL DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN HUMANA | | 2 | 32 | 64 |
| | | NEGOCIACIÓN GERENCIAL EN LA GESTIÓN HUMANA | | 2 | 32 | 64 |
| | | COACHING Y HABILIDAD GERENCIAL | | 2 | 32 | 64 |
| | | BIENESTAR LABORAL | | 2 | 32 | 64 |
| LIBRE ELECCIÓN | PROFUNDIZACIÓN | LIBRE ELECTIVA | | | 2 | 32 |
| SUBTOTALES | | | | 14 | 224 | 448 |
| TOTAL | | | | 26 | 416 | 832 |

Estructura y organización de los contenidos:

RESUMEN TEMATICO DE LOS MODULOS

I CICLO FUNDAMENTACIÓN

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN: (1 CREDITO)

Por medio de la aplicación de este módulo busca desarrollar el espíritu investigativo de los participantes, con el fin de formular, producir y presentar proyectos que se convierten en una verdadera alternativa de solución de los posibles problemas que puedan afectar a las organizaciones en cuanto a la gestión humana.

Objetivo General

Impulsar el espíritu de la investigación de carácter humana en las organizaciones, con el fin de garantizar alternativas de solución a problemas empresariales.

Competencia

Proveer las capacidades de investigación y formulación de alternativas de solución que comprometan al estudiante el fortalecimiento de las capacidades humanas en un entorno empresarial.

16 horas presenciales y 32 horas de trabajo independiente.

Trabajo independiente:

| Estudio de caso | Consultas | Ensayos | Trabajo de campo | Lecturas complementarias |
|-----------------|-----------|---------|------------------|--------------------------|
| 4 | 8 | 4 | 8 | 8 |

DERECHO LABORAL INDIVIDUAL Y COLECTIVO: (2 CREDITOS)

Por medio de este módulo se busca que los participantes identifiquen el conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo, dentro de las organizaciones, ya sea de carácter individual y colectivo.

Objetivo General

Determinar la estructura legal y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en la relación que existe entre el empleador y el trabajador para resaltar la protección que goza cada individuo al estar vinculado a una organización, implementando en cada proceso administrativo y operativo creatividad –Innovación y ser competitivos en los mercados.

Competencias:

Identificar los aspectos legales que repercuten en el ámbito laboral correlacionando escenarios en los procesos de contratación, disciplinario y de terminación de contratos laborales; el especialista desarrollarla habilidades estratégicas para la toma de decisiones y prever situaciones legales que minimizan riesgos e incurrir en costos contractuales por malos procesos laborales; Crear concientización entre el empleador y el trabajador que la asociación entre

las dos parte son fundamentales para lograr los objetivos generales de la empresa, donde existe un beneficio común.

32 horas presenciales y 64 horas de trabajo independiente.

Trabajo independiente:

| Estudio de caso | Taller sobre fundamentos del derecho | Ensayo | Diagnóstico | Lecturas complementarias |
|-----------------|--------------------------------------|--------|-------------|--------------------------|
| 8 | 16 | 8 | 16 | 16 |

INFORMATICA EMPRESARIAL: (1 CREDITO)

Actualmente no solo basta conocer y saber sobre la gestión en las organizaciones, sino que se requiere además considerar otros factores que determinen el crecimiento de la productividad y competitividad por lo tanto se resalta la importancia que tiene la informática, los métodos y técnicas de recolección y difusión de la información que al respecto están imperando en el país en los actuales procesos de reconversión industrial y las tendencias de los países emergentes en el uso de tecnologías para fortalecer los sistemas de información.

Objetivo General

Aprender a utilizar las herramientas informáticas que suministran beneficios a las organizaciones en cuanto: Manejo de información, toma de decisiones al tabular datos que muestran variables dicientes para predecir o proyectar planes de trabajo; minimizar costos, creando estrategias de acuerdo al comportamiento en periodos anteriores e innovando en el uso de una información que aportan a la competitividad en el mercado.

Competencias

El estudiante adquiere el conocimiento de la informática empresarial que se utiliza en los últimos tiempos para desarrollar la aplicabilidad en tareas cotidianas; lograr las exigencias crecientes en materia de calidad, productividad, reducción de costos, tiempos de respuestas, Creando esquemas que muestren la productividad laboral, llevar a cabos proceso de liquidación de nóminas que faciliten y den respuesta en tiempos records a las exigencias del entorno siempre en la mira la competitividad de los mercados nacionales e internacionales.

16 horas presenciales y 32 horas de trabajo independiente.

Trabajo independiente:

| Estudio de caso | Realización de ejercicios prácticos | Diagnóstico Análisis estratégico y prospectiva | Lecturas complementarias |
|-----------------|-------------------------------------|--|--------------------------|
| 8 | 8 | 8 | 8 |

**CULTURA Y
DESARROLLO
ORGANIZACIONAL**

IONAL: (2 CREDITOS)

Este curso describe y explica cómo se maneja la cultura y el comportamiento humano en el trabajo, se ocupa del estudio de lo que las personas hacen en las empresas y de la manera en que su comportamiento afecta el clima de la organización, por consiguiente el desempeño de una empresa.

Objetivo General

Estudiar el comportamiento del hombre en un entorno laboral, identificando las variables que se presentan en la relación Trabajador-Empleador; Trabajador-Trabajador contrarrestar con ello trabajos eficaz y eficiente. Estableciendo políticas de recursos humanos encaminadas a crear valor a cada proceso.

Competencia

En esta asignatura el estudiante adquiere las bases para hacer eficiente el recurso humano de una organización empresarial, se debe analizar las formas internas de organización, las relaciones que los sujetos mantienen entre sí y con el entorno laboral, y el grado de cohesión existente en el marco estructural social, el resultado nos da la estructura para establecer los posibles comportamiento del hombre en sus entorno laboral y están un paso adelante ante cada sucesos que pueden afectar el desarrollo de los objetivos de la organización, dando pie a la innovación de procesos culturales para mantener al personal en un estado activo.

32 horas presenciales y 64 horas de trabajo independiente.

Trabajo independiente:

| | | | | |
|-----------------|-------------------------------------|--------|-------------|--------------------------|
| Estudio de caso | Desarrollo de ejercicios y talleres | Ensayo | Diagnóstico | Lecturas complementarias |
| 8 | 16 | 8 | 16 | 16 |

INICIATIVA Y DESARROLLO EMPRESARIAL: (1CRÉDITO)

En este curso se desarrollan las capacidades adecuadas de iniciativa, donde se implementes prácticas innovadoras que cumplan con los estándares competitivos que exige el mercado local, nacional e internacional.

Objetivo General

Crear un espíritu innovador en mercado en una organización o de forma individual, es decir; determinar procesos para innovar en cada área de trabajo, Identificado en el entorno las herramientas necesarias para aplicar iniciativas con la asociación o combinación de variables que muestren resultados productivos.

Competencias

Todo puesto de trabajo o cargo que desempeñe el individuo produce una rutina que si no se innova en el proceso aparece la ineficiencia por el estrés que causa repetir las mismas actividades, es por ello que se debe establecer estrategias para incentivar automotivación a través de procesos innovadores que mantengan un clima organizacional que no afectar los altos indicadores de producción que conllevan a minimizar costo y competir en cuanto precios en los mercados.

16 horas presenciales y 32 horas de trabajo independiente

| | | | | |
|-----------------|-------------------------------------|--------|-------------|--------------------------|
| Estudio de caso | Desarrollo de ejercicios y talleres | Ensayo | Diagnóstico | Lecturas complementarias |
|-----------------|-------------------------------------|--------|-------------|--------------------------|

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 4 | 8 | 4 | 8 | 8 |
|---|---|---|---|---|

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: (1 CREDITOS)

Este curso pretende que los participantes identifiquen el conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresariales que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental en todo lo concerniente a la Responsabilidad Social. Crear conciencia sobre importancia de la relación ética de la empresa con los accionistas, los trabajadores y el entorno que utiliza para llevar a cabo sus procesos productivos.

Objetivo General

Establecer los procesos programas y actividades para elaborar un plan de trabajo que construya el área de Responsabilidad Social Empresarial, comprometiéndolo a la organización con la sociedad y con los individuos que la conforman, creando en los individuos a agentes la iniciativa de producir conservando o protegiendo el entorno social, ambiental y económico.

Competencia

La responsabilidad social es la teoría ética o ideológica que una entidad ya sea un gobierno, corporación, organización o individuo tiene una responsabilidad hacia la sociedad. Esta responsabilidad puede ser “negativa”, significando que hay responsabilidad de abstenerse de actuar (actitud de “abstención”) o puede ser “positiva”, significando que hay una responsabilidad de actuar; esta teoría o definición debe quedar establecida dentro de los procesos de aprendizaje de tal forma que adquiera la habilidad de elaborar planes de trabajo de Responsabilidad Social para mejorar las relaciones sociales donde las organizaciones desarrolle sus actividades y como lo establecen todas las competencias lograr la competitividad.

16 horas presenciales y 32 horas de trabajo independiente.

Trabajo independiente:

| Estudio de caso | Talleres | Ensayo | Diagnóstico | Lecturas complementarias |
|-----------------|----------|--------|-------------|--------------------------|
| 4 | 8 | 4 | 8 | 8 |

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL: (2 CREDITOS)

Este curso le da a conocer a los estudiantes los regímenes, así como los requisitos de cada uno de ellos para acceder a las prestaciones asistenciales o económicas, dado que la seguridad social es un derecho fundamental, irrenunciable que afecta a toda la sociedad colombiana, por medio de la cual se pretende mejorar las condiciones de salud, de vejez, o invalidez y apoyar económicamente a los beneficiarios del fallecido, razón por la que se justifica tener un excelente conocimiento sobre dichos temas.

Objetivo General

Conocer los componentes que conforman el sistema de Seguridad Social, su funcionamiento ventajas y desventajas que implican el incumplimiento de esta reglamentación.

Competencias

La seguridad social proporciona al empleador y trabajador, garantiza la seguridad social integral, identificar la importancia desde cuando se inicia la relación y la protección por parte del empleador, que garantía ofrece a las dos a partir de forma que se mitiguen los riesgo y si no se puedan cubrir; es entonces que el especialista debe aprender a establecer las estrategias a partir del servicios que ofrece cada componente. Recopilando indicadores: Ausentismo por Enfermedad general, Indicadores de accidentalidad, indicadores de enfermedad profesional, indicadores de mortalidad, con estas herramientas elaborara estrategias que minimicen estos indicadores que se traducen en los costos los cual afecta los precios de bienes y servicios producidos.

32 horas presenciales y 64 horas de trabajo independiente

Trabajo independiente:

| Estudio de caso | Talleres | Ensayo | Diagnóstico | Lecturas complementarias |
|-----------------|----------|--------|-------------|--------------------------|
| 8 | 16 | 8 | 16 | 16 |

GERENCIA FINANCIERA: (2 CREDITOS)

El presente curso proporciona aplicaciones prácticas y está basado sobre la teoría financiera moderna, con un énfasis en la valoración y la gestión del riesgo financiero. También se cubren las implicaciones financieras de las decisiones de negocios y su impacto sobre el valor de la firma. Se trata del análisis y aprendizaje de los conceptos básicos de la teoría financiera, profundizando los conceptos financieros que afectan el buen desempeño de las personas en la organización.

Objetivo General

Analizar los indicadores financieros; costo de mano de obra con relación al nivel productivo, de esta forma el profesional aprender a manejarla herramientas financieras y sobre todo; tomar decisiones que conlleven a establecer estrategias financieras y producción para regular los costos de acuerdo al margen de rentabilidad que tenga como objetivo la organización.

Competencias

La gerencia financiera es la encargada de la administración eficiente del capital de trabajo dentro de un equilibrio de los criterios de riesgo y rentabilidad, además de orientar la estrategia financiera para garantizar la disponibilidad de fuentes de financiación y proporcionar el debido registro de las operaciones como herramientas de control de gestión de la organización; teniendo en cuenta esta teoría el especialista aprende a determinar cómo combinar los factores productivos: destacado el factor humano como fundamental en los procesos para identificar cuando y porque se ha hecho una mala utilización del mismo y a través de los indicadores de costos de producción tomar decisiones cualitativas que originen mayor rentabilidad a la empresa u organización.

32 horas presenciales y 64 horas de trabajo independiente.

Trabajo independiente:

| | | | | |
|--|------------|-----------------------------|--------|--|
| Investigar y analizar conceptos de enfoque sistémicos en las organizaciones, estrategias financieras | Ejercicios | Lectura y análisis de libro | Ensayo | Diagnostico situacional de la empresa para el gerente. |
| 8 | 16 | 8 | 16 | 16 |

OPCIÓN 1 ELECTIVA PROFESIONAL I - FUNDAMENTACIÓN

PENSAMIENTO ESTRATEGICO Y GERENCIA GLOBAL: (1 CREDITOS)

El curso describe y explica el enfoque gerencial en las organizaciones. Se ocupa del estudio y análisis estructural, formulación estratégica y la implantación de las mismas.

Se estimula en los participantes el logro de una visión integral y critica de los diferentes enfoques gerenciales y particularmente de la forma como se abordan en cada uno de ellos los diferentes factores básicos y las habilidades necesarias para la gestión moderna de una organización, de manera que amplíen sus conocimientos sobre la gestión humana.

Objetivo General

Estudiar y analizar los pensamientos estratégicos utilizados en el mundo describiendo cada elemento que lo fundamentan y tener las bases para iniciar en la construcción de métodos estratégicos organizadas con características modernas en base a teorías ya establecidas y utilizadas en el entorno que rodea las organizaciones.

Competencia

Si elaboramos un mapa conceptual donde establecemos la estructura funcional de los pensamientos estratégicos para plantear un fin, analizar los medios con los que cuenta la organización, luego se dispones de tal forma que facilite los procesos administrativos, reduciendo costos en personal y crear la iniciativa de mantener bien estructurado el modelo de estratégico

16 horas presenciales y 32 horas de trabajo independiente.

Trabajo independiente:

| | | | |
|------------------|----------|-------------|--------------------------|
| Estudio de Casos | Talleres | Diagnóstico | Lecturas complementarias |
| 8 | 8 | 8 | 8 |

OPCIÓN 2 ELECTIVA PROFESIONAL I - FUNDAMENTACIÓN

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR PÚBLICO: (1 CREDITO)

Los procesos de transformación organizacional producto de la globalización, la creciente complejidad e incertidumbre en el entorno mundial se han convertido en

una urgencia para las organizaciones públicas, que deben responder a las necesidades de los ciudadanos, a la generación de bienestar colectivo y al desarrollo del país. Además, aparte de que deben hacerlo desde los criterios de una nueva gerencia pública, a los tradicionales criterios de economía, eficiencia y efectividad tienen que agregar los de equidad social, excelencia y sostenibilidad.

Objetivo General

Generar compromiso social, con el fin de impulsar la sostenibilidad de los procesos en la gerencia pública, generando bienestar a la comunidad.

Competencia

Propender por la generación de bienestar a la comunidad, atendiendo de manera clara los criterios públicos asociados al manejo del personal y la gerencia del talento humano en el sector público.

16 Horas presenciales 32 horas de trabajo independiente.

Trabajo independiente:

| Casos prácticos | Ensayo | Lectura complementaria | Taller |
|-----------------|--------|------------------------|--------|
| 8 | 4 | 12 | 8 |

CICLO AVANZADO

GESTION HUMANA POR COMPETENCIA: (2 CRÉDITOS)

Propone el desarrollo de procesos de identificación y medición de las competencias genéricas, de proceso y de rol y aplica el modelo de competencias en las etapas claves de la gestión humana, a saber: selección, capacitación, desarrollo, evaluación del desempeño y compensación; describe los elementos constitutivos de las competencias laborales y sus métodos de gestión y formula criterios asociados al desarrollo del personal con fundamento en el análisis de competencias.

Objetivo General

Estudiar modelos o procesos de selección, capacitación, desarrollo, evaluación del desempeño del personal, eficientes para medir las capacidades del recurso humano, determinando márgenes mínimos de riesgo en los periodos de prueba.

Competencia

Habiendo adquirido el conocimiento en Gestión humana por competencia, el especialista tendrá las habilidades para medir las competencias de los trabajadores a la hora de seleccionarlo y dentro de los procesos para acceder o terminar la relación contractual decidiendo de forma eficaz y eficiente porque ya analiza las variables del entorno organizacional para tomar decisiones en mira de los objetivos propuesto, incentivando siempre al individuo de los beneficios que recibe; creando concientización sobre el aporte funcional que hace a todo un sistema económico originando rentabilidad y competitividad.

32 horas presenciales y 64 horas de trabajo independiente

Trabajo independiente:

| | | | | |
|-----------------|----------|--------|-------------|--------------------------|
| Estudio de caso | Talleres | Ensayo | Diagnóstico | Lecturas complementarias |
| 8 | 16 | 8 | 16 | 16 |

SISTEMAS DE COMPENSACION Y ESTRUCTURA SALARIAL: (2 CREDITOS)

El propósito de este curso es entender la importancia de la compensación la definición y diseño de la estructura salarial representa uno de los pilares básicos de la política retributiva.

Toda estructura salarial está configurada por el conjunto de las retribuciones de todos los puestos o niveles ocupacionales, así como las de los ocupantes de esos puestos o niveles. Buscando que todos se sientan satisfechos y motivados en el desempeño de sus funciones.

Objetivo General

Estructurar los valores salariales con relación a las funciones y responsabilidad y los resultados logrados, determinando un escala que proporciona a la organización de información para las exigencias y competencias, confrontando o aportando los elementos o indicadores que muestren los parámetros bajo los cuales se debe delinear todas los procesos en cuanto a recurso humanos y costos de producción.

Competencia

Las herramientas que ofrece tener una estructura de la escala salarial de una organización proporcionan al profesional la facilidad para tomar decisiones enmarcadas a crear valor en los procesos, innovar en toda la producción sabiendo que se debe hacer, para lograr la productividad y ser competitivos en un mercado, interpretando los márgenes de producción de acuerdo a las salario(Costos de Mano de Obra)

32 horas presenciales y 64 horas de trabajo independiente.

Trabajo independiente:

| | | | | |
|-----------------|---|-------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| Estudio de caso | Investigación sobre el tema a desarrollar | Diagnostico empresarial | Análisis de la temática a desarrollar | Lecturas complementarias |
| 8 | 16 | 8 | 16 | 16 |

EVALUACION Y CONTROL DE LOS PROCESOS DE LA GESTION HUMANA: (2 CREDITOS)

En este curso permite analizar la importancia de tener un modelo de evaluación y control de la gestión por competencias y su impacto para que las empresas sean más competitivas. Se desarrollan indicadores de proceso, eficiencia, eficacia y gestión; ya que en el contexto en que se mueven las organizaciones se están necesitando personas competitivas y exitosas en el desempeño. Por lo tanto, se requiere poner en funcionamiento una estrategia de gestión basado en un modelo de evaluación y control de la gestión humana por competencias, con metodologías para identificar, evaluar y desarrollar las competencias de las personas que se vinculan en las organizaciones.

Objetivo General

Analizar los indicadores que muestran los costos de mano de obra, los márgenes de rentabilidad y productividad, después de haber realizada una gerencia financiera eficientemente y de esta información se realizan evaluación para proyectar predicciones en cuanto a la inversión para fortalecer los recursos humanos.

Competencia

Las evaluaciones suministran información que analiza el comportamiento de los factores en periodos anteriores y esta información ayuda a determinar los parámetros de decisión para posteriores periodos, se construye en el profesional un esquema para hacer las evaluaciones y control de actividades que busquen minimizar los costos y saber identificar cuando y en que se debe invertir para mantener al personal actualizado.

32 horas presenciales y 64 horas de trabajo independiente.

Trabajo independiente:

| Estudio de casos | Ejercicios | Ensayo | Diagnóstico | Lecturas complementarias |
|------------------|------------|--------|-------------|--------------------------|
| 8 | 16 | 8 | 16 | 16 |

NEGOCIACIÓN EN LA GESTIÓN HUMANA: (2 CRÉDITOS)

Este curso está orientado a despertar el sentido de mantener buenas relaciones interpersonales con cada uno de los miembros de la empresa, que los estudiantes realmente entiendan la importancia de saber trabajar en equipo y de una buena comunicación. Mantener relaciones gana-gana, para que la motivación redunde en la productividad y competitividad en los procesos de las organizaciones.

Objetivo General

Construir relaciones interpersonales compuestas por variables de aceptación, respecto, tolerancia y paciencia estableciendo trabajos en equipos que vayan en mira a lograr los objetivos de la empresa, se plantean planes que tengan elementos estratégicos en cuanto a la negociación de ideas, aportes internos y externos fundamentados en los principios éticos y morales.

Competencias

Es claro que el individuo no puede vivir ni trabajar aislado de su entorno, en una organización es de vital importancia el trabajo en equipo lo cual se completa; en la especialización de la mano de obra cada individuo tiene sus competencias y capacidades y necesariamente requiere del aporte de las diferentes áreas del conocimiento. Se debe crear la habilidad para interrelacionar cada área de conocimiento, combinando de forme eficaz las actitudes y valores, sacando un producto innovado para competir en los mercados.

32 horas presenciales y 64 horas de trabajo independiente

| Estudio de casos | Ejercicios | Ensayo | Diagnóstico | Lecturas complementarias |
|------------------|------------|--------|-------------|--------------------------|
| 8 | 16 | 8 | 16 | 16 |

COACHING Y HABILIDAD GERENCIAL (2 CREDITOS)

Este curso está orientado al estudio está y a desarrollar competencias de pensamiento complejo, que le permitan al estudiante entender a las organizaciones y al entorno de manera holística, utilizando modelos de análisis que transforman datos aislados en información con valor para toma de decisiones estratégicas calculadas, basadas en resultados y evidencias objetivas, que contribuyan al crecimiento y posicionamiento empresarial. También conocerá las nuevas prácticas sobre coaching, para el mejoramiento del liderazgo y trabajo en equipo en las organizaciones.

Objetivo General

Analizar los complejos sistemas laborales (Presencia del Hombre como actor principal), clasificando sus comportamientos y dividiendo en etapas de entrenamiento y determinar el resultado en cada etapa para saber cuándo y cómo exigirle el resultado de su producción. En la administración tradicional te delegan un cargo o funciones mecánicas y no analíticas lo cual traen consigo el estrés laboral y pérdida de productividad.

Competencias

La holística es aquello perteneciente al holismo, una tendencia o corriente que analiza los eventos desde el punto de vista de las múltiples interacciones que los caracterizan. El holismo supone que todas las propiedades de un sistema no pueden ser determinadas o explicadas como la suma de sus componentes. En otras palabras, el holismo considera que el sistema completo se comporta de un modo distinto que la suma de sus partes. Para crear la habilidad que describe esta definición el estudiante debe centrarse en analizar los eventos de cada etapa del entrenamiento del recurso humano y clasificar las variables que han posible una mayor producción en que tiempo o escenarios del entorno.

32 horas presenciales y 64 horas de trabajo independiente.

Trabajo independiente:

| | | | |
|---------------------------------------|-------------------|----------|------------------------|
| Desarrollo de Estrategias de coaching | Análisis de casos | Talleres | Lectura complementaria |
| 16 | 16 | 16 | 16 |

BIENESTAR LABORAL: (2 CREDITOS)

Este curso compone el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que pertenece. Reconociendo además que forma parte de un entorno social.

Objetivo General

Identificar y clasificar que sucesos afectan al comportamiento del hombre en su entorno laboral para establecer estrategias o políticas de bienestar para mejorar las condiciones internas y externas del trabajador,

Competencias

Una organización requiere de un sin número de factores para lograr las metas trazadas en cada periodo de su actividad económica, cabe resaltar la importancia del factor trabajo, es entonces el problema de cómo establecer las estrategias o

políticas de bienestar para el trabajador, la competencia en este curso corresponde en aprender producir estrategias que conlleven beneficios al individuo y mantenerlo motivado y no baje la guardia en la producción o resultados metas, lo cual proporciona productividad.

32 horas presenciales y 64 horas de trabajo independiente.

Trabajo independiente:

| | | | |
|-----------------|----------|--|--------------------------|
| Estudio de caso | Talleres | Diagnóstico sobre análisis del bienestar laboral | Lecturas complementarias |
| 8 | 24 | 16 | 16 |

OPCIÓN 1 ELECTIVA PROFESIONAL II - CICLO AVANZADO GESTIÓN DE LA CALIDAD

En esta electiva se identifican y diseñan los procesos de calidad apropiados para obtener la certificación en calidad. Resalta y comprende la importancia de los sistemas de gestión de calidad para el desarrollo del talento humano en las organizaciones al igual que el conocimiento del conjunto de normas ISO que rigen actualmente.

Objetivo General

Diseñar procesos de calidad apropiados para obtener las metas trazadas.

Competencias

Crear habilidades para construir los procesos y etapas de calidad

16 Horas presenciales 32 horas de trabajo independiente.

Trabajo independiente:

| | | | |
|------------------------|---------------|-------------------------------|---------------|
| Casos prácticos | Ensayo | Lectura complementaria | Taller |
| 8 | 4 | 12 | 8 |

OPCIÓN 2 ELECTIVA PROFESIONAL II - CICLO AVANZADO TENDENCIAS INTERNACIONALES DE LA GESTIÓN HUMANA

Este curso enmarca la especial relevancia que tiene la gestión humana en un mundo todos los días más globalizado y en el que los aspectos de gestión humana pueden convertirse en factores diferenciadores que posibilitan a una organización ser más exitosa que sus competidores.

Objetivo General

Identificar las tendencias internacionales que enmarcan la Gerencia de la Gestión Humana, como pilar fundamental del manejo empresarial.

Competencia

Impulsar la creatividad e innovación en aras de estar a la vanguardia de los cambios del entorno empresarial, para consigo obtener poder de adaptación a las culturas organizacionales.

16 Horas presenciales 32 horas de trabajo independiente.

Trabajo independiente:

| Casos prácticos | Ensayo | Lectura complementaria | Taller |
|------------------------|---------------|-------------------------------|---------------|
| 8 | 4 | 12 | 8 |

5. SISTEMA DE CRÉDITOS.

5.1. ELEMENTOS DE REFERENCIA

5.1.1. Antecedentes en la Universidad

La Universidad del Sinú, inició el proceso de transformación académica, con la implantación de la filosofía de Créditos académicos hacia el año 1997, para todos los Programas Académicos de Pregrado, y así responder a las necesidades y nuevos enfoques pedagógicos que facilitarían adecuar el proceso educativo con los propósitos de formación integral, expresados en nuestra Misión. Se planteó en la Reforma Curricular efectuada en el nuevo proyecto educativo del año 1998, la necesidad de la adecuación de un sistema integral de Créditos Académicos, que expresara la coherencia de las prácticas curriculares y pedagógicas con los principios de la flexibilidad curricular. Así, se revisó y adecuó el reglamento estudiantil en lo pertinente al sistema de promoción académica, se hizo uso de las nuevas tecnologías, y se dotó al Departamento de Admisiones y Registros, adquiriendo un sistema de información para los procesos más relevantes: el Sistema de Admisiones y Registros "AYRE".

Este sistema soporta procesos de gran apoyo a todas las Unidades Académicas, procesos tales como: planeación de citas para entrevistas de aspirantes Nuevos, almacenamiento de datos básicos de los estudiantes y egresados, programación académica, prematricula, balance técnico para promoción, validación de prematricula, matriculas, informes para proyección de aulas, historia académica y emisión de certificados.

Cumpliendo con las metas de la Reforma Académica en lo pertinente a los cambios pedagógicos que debían adelantarse; ya en los niveles más altos de la formación, en todos los programas, se tomó distancia de los modelos transmisionistas y verticales del docente activo que enseña y el estudiante pasivo

que aprende y se trabaja más en la dimensión de acompañar un proceso de formación autónoma del estudiante en el cual el docente interviene como orientador y facilitador del proceso de formación.

La expedición de los Decretos No. 808 del 25 de Abril del 2002 y 2566 de Septiembre de 2003, sobre los cuales se fundamenta la incorporación del sistema integral de Créditos académicos en la educación superior, ha reafirmado los propósitos Institucionales en esta dirección; todas las Facultades cumplieron acciones de sensibilización sobre el tema, en el marco de políticas institucionales aplicadas por el Centro de Actualización y Perfeccionamiento Docente, adscrito a la Vicerrectoría Académica hoy Dirección Académica, que han generado la realización de jornadas múltiples de diplomados, seminarios y talleres, contando con la participación de profesores expertos de otras Universidades, con avanzado desarrollo en sus prácticas, quienes han aportado elementos de estudio y análisis para comprender e interpretar el sistema y estableciendo el avance de los principios de flexibilidad curricular.

Como resultado de este trabajo, se adelantaron las tareas de capacitación y actualización para fomentar la participación colectiva del estamento docente y discente con la adopción de estrategias que conduzcan a la capacitación gradual del profesorado en la conceptualización, la metodología, la operatividad y la apropiación de la filosofía de los créditos académicos.

Conscientes del papel de las prácticas pedagógicas orientadas a crear en el estudiante el compromiso y responsabilidad como un aprendizaje creativo que propicie la generación y desarrollo del conocimiento, las estructuras curriculares promoverán la coherencia de los aspectos formativos y de instrucción y brindaran aportes académicos flexibles, que posibiliten la participación activa del educando en la gestión para un aprendizaje autodirigido.

El diseño actual de los programas para el desarrollo de los contenidos curriculares está provisto de Instrumentos de recolección de información y matrices para que el profesor registre sus actividades en cumplimiento de sus funciones en docencia, investigación y extensión social. Así mismo expresa las tareas y actividades que requieren del acompañamiento docente, de tutorías, y las que son objetos de estudio independiente para el estudiante; las de la realización de talleres, seminarios, u otras estrategias metodológicas para el cumplimiento de los objetivos propuestos en el programa.

En atención a la revisión y ajuste del sistema de Créditos Académicos, los programas lo acogen como una oportunidad para generar y adecuar una estructura curricular flexible y con apertura que permitan introducir unas dinámicas de transformaciones en las prácticas educativas que han marcado el accionar docente y discente de las Facultades. En este sentido los cambios conllevan la apertura de los límites y de las relaciones entre las diferentes áreas del conocimiento o contenidos que figuran en el currículo. Además, la ampliación en

la oferta de cursos y actividades académicas con la diversificación en las áreas de conocimiento para atender el desarrollo de las potencialidades de los estudiantes de acuerdo con sus intereses.

La Institución y los programas son conscientes de las regulaciones que conllevan los procedimientos en el marco de los créditos, que requieren de la organización alrededor de los enfoques pedagógicos y de la estructura académico administrativa que lo sustenten. Las diferentes expresiones de estrategias metodológicas que van desde la clase magistral (grupala) pasando por la tutoría (individual) tienen cabida en razón de la intencionalidad del acto formativo.

5.1.2 Lineamientos Planteados en los Documentos Institucionales

El Proyecto Educativo Institucional indica, entre otras, las siguientes características que deben estar presentes en los currículos de la Universidad:

Garantizar la interacción de sus diversos componentes y además el que profesores y estudiantes se relaciona en forma interdisciplinaria.

Los planes de estudio correspondientes a los currículos deben ser flexibles, de manera que, por un lado, se puedan revisar y actualizar, y en esta forma se garantice su vigencia, y por otro lado, permitan al estudiante satisfacer sus aspiraciones y vocaciones individuales; deben además liberar al estudiante de un excesivo número de horas de clase y contemplar espacios de reflexión investigativa que iluminen momentos creativos.

Los créditos dinamizan de manera importante y enriquecen la formación y propicia la autonomía de los estudiantes.

De otra parte, las funciones de los departamentos y programas, también se enriquece con la implantación de un sistema de créditos académicos, ya que dicho sistema permite que con mayor claridad los departamentos presten los servicios de docencia, investigación y asesoría en sus áreas de conocimiento a las demás unidades de la Universidad. Así mismo, que las carreras ofrezcan a sus estudiantes una formación integral, de manera que su capacitación para el desempeño idóneo de una profesión, una disciplina académica o artística, esté intrínsecamente ligada a su desarrollo como persona y miembro de la comunidad.

5.2. SISTEMA DE CRÉDITOS ACADÉMICOS EN LA UNIVERSIDAD DEL SINÚ

Dado que los créditos académicos son una herramienta útil para hacer realidad las metas y objetivos de formación integral en la Universidad y lograr la anhelada flexibilidad curricular que permitirá a los estudiantes satisfacer sus intereses

particulares, se presenta en este documento un programa que va más allá de la contabilidad de tiempos y que se denominará Sistema de Créditos Académicos.

En consecuencia, es preciso distinguir con claridad entre créditos esencialmente entendidos como simples instrumentos de contabilidad del tiempo de trabajo del estudiante, y un programa de mayor alcance, en el cual la perspectiva es un Sistema de Créditos como un conjunto de criterios que orientan la actividad académica de los estudiantes y está articulado con el desarrollo de otros procesos, tales como:

- El de Reflexión y Autoevaluación Curricular
- El de revisión y actualización de los reglamentos de la Universidad.
- El de diseño e implantación del Sistema de Información Universitario.
- La elaboración del catálogo de asignaturas que integre la oferta de todos los departamentos.

El Sistema de Créditos Académicos sirve apropiadamente tanto a los pregrados disciplinarios, como a los profesionales, y a los postgrados, independiente del grado de presencialidad de los mismos. La Universidad del Sinú adoptó el sistema de créditos en toda su estructura ajustándose a lo establecido legalmente y permeando toda su estructura de todos los estamentos.

5.2.1. Definición

Se propone como definición del “Sistema de Créditos Académicos” en la Universidad del Sinú el conjunto de criterios que orientan el diseño de los planes de estudio y de las normas académicas, administrativas y financieras que regulan el tránsito de los estudiantes por los programas académicos, utilizando el concepto de crédito académico.

El Crédito Académico es la medida del tiempo de trabajo del estudiante que incluye las horas con acompañamiento del docente y las demás horas de trabajo independiente que debe realizar para alcanzar los logros académicos propuestos. Un crédito académico equivale a 48 horas de trabajo del estudiante. No se tiene en cuenta el tiempo dedicado a las evaluaciones finales pero sí el que se dedica a exámenes y pruebas parciales.

Una hora de actividad académica con acompañamiento directo del docente debe suponer, en casos típicos en programas de pregrado y especialización, dos horas de trabajo independiente por parte del estudiante. Un crédito supondrá, por lo tanto, 16 horas con acompañamiento del docente y 32 de trabajo independiente.

En casos típicos de programas de maestría la proporción será de tres horas independientes por cada hora con acompañamiento del docente. Un crédito

supondrá, por lo tanto, 12 horas con acompañamiento del docente y 36 horas de trabajo independiente.

La proporción de horas de trabajo independiente, en el caso de los doctorados, será la que convenga de acuerdo con la naturaleza del programa.

Debe entenderse que esta proporción de horas de trabajo independiente por cada hora con acompañamiento directo del docente será diferente en aquellos casos en que la metodología de la actividad así lo requiera. En todos los casos, un crédito siempre equivaldrá a 48 horas. Lo que variará será la proporción de horas de trabajo independiente frente a las horas con acompañamiento del docente.

5.2.2. Criterios para el Diseño y Evaluación del Sistema de Créditos Académicos

El sistema de créditos académicos de la Universidad del Sinú cumple los siguientes criterios:

Criterio jurídico

Se ajusta al decreto “por el cual se definen los créditos académicos como medida del trabajo académico”. Esto significa que los planes de estudio son coherentes con la noción de que un crédito implica 48 horas de trabajo por parte del estudiante, incluidas las horas presenciales y las de trabajo independiente; por tanto, esto implica que se racionalice la intensidad del trabajo estudiantil y la duración de las carreras.

Criterios Académicos

Adoptar la noción de crédito que tiene el decreto con el fin de favorecer la movilidad estudiantil y la homologación del trabajo académico en el interior de la Institución, así como en los ámbitos nacional e internacional, en concordancia con las tendencias que se observan en la educación superior en el país y en el exterior.

Promover la flexibilidad curricular de los programas. Esta flexibilidad comprende posibilidades de diversas profundizaciones o énfasis dentro de la misma área del conocimiento, opciones complementarias en otras áreas del conocimiento y otras electivas que respondan a los intereses particulares de los estudiantes. El conjunto de asignaturas y demás actividades académicas obligatorias, opcionales y electivas debe buscar la formación integral del estudiante.

Estimular la calidad de la oferta académica mediante la flexibilidad que tiene el estudiante para escoger asignaturas y a la vez incentivar la existencia de una oferta amplia de asignaturas y actividades académicas en la Universidad, así como un diseño integral de los planes específicos de los estudiantes.

Promover una mayor oferta académica de asignaturas por departamentos permitiendo el desarrollo de opciones, profundizaciones, énfasis, entre otros.

Permitir al estudiante satisfacer el desarrollo de sus intereses y capacidades reflejadas en la mayor autonomía en la construcción de su proceso de formación.

Enriquecer la experiencia formativa del estudiante a partir de su participación en grupos con estudiantes de diferentes programas académicos.

Ser suficientemente flexible para atender las particularidades de los diferentes programas y a la vez tener características comunes que permitan su implantación en la Universidad.

Criterios Administrativos

- Facilitar la toma de decisiones curriculares, administrativas-académicas y financieras.
- Permitir un mejor aprovechamiento del talento humano, de la infraestructura física y de los recursos financieros de la Institución.
- Confiar al estudiante decisiones académicas y procesos administrativos en lo que se refiere a su matrícula.
- Definir, para efectos académicos, administrativos y financieros, una clasificación de asignaturas tomando como referencia los requerimientos de la misma en términos de categoría del profesor, horas de presencialidad, número de estudiantes por grupo, equipos e instalaciones, entre otros.
- Garantizar, en su implantación, que se mantenga una relación equilibrada entre ingresos y egresos para la Institución como un todo, tomando como referencia los ingresos actuales por concepto de matrícula y los egresos por actividades de docencia, así como el impacto relacionado con los costos asociados a la labor desarrollada por los Consejeros Académicos, que deben ser calculados. No se desconocen los ingresos y egresos de las actividades investigativa y de servicio, pero no se tienen en cuenta para efectos de garantizar la relación equilibrada entre ingresos y egresos de la Institución porque los ingresos y egresos de estas dos actividades no se afectan directamente con la implantación del sistema de créditos como sí se afectan los que se refieren a la docencia. Es claro que en todo momento la Universidad deberá también garantizar las finanzas de estas actividades.
- Garantizar que los valores de matrícula resultantes de la puesta en marcha del sistema no impliquen un incremento sustancial para los estudiantes.
- Evitar que cualquiera de los programas se haga inviable desde el punto de vista económico como consecuencia de la implantación del Sistema de Créditos.

5.3. LINEAMIENTOS ACADÉMICOS PARA EL AJUSTE DE LOS CURRÍCULOS

5.3.1 Número de Créditos

El número total de créditos exigible en cada programa para obtener el título respectivo obedecerá a sus particularidades y a las disposiciones legales vigentes. La institución se acoge a los lineamientos del Decreto 2566 del 2003 en lo referente a créditos académicos.

El sistema de Créditos Académicos de la Universidad del Sinú, es el conjunto de criterios que orienta el diseño de los planes de estudio y de las normas académicas, administrativas y financieras que regulan el tránsito de los estudiantes por los programas académicos. El plan de estudios de la Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA, cuenta con 26 créditos (1 electivo y 25 obligatorios).

5.3.2. Distribución del trabajo individual por hora/semanas y horas/semestre del trabajo académico del programa

Distribución de créditos académicos por semestre

| SEMESTRE | CREDITOS/SEMESTRE | Hs. TRAB. PRESENCIAL | Hs. TRAB. INDEPEND | TOTAL Hs. |
|--------------|-------------------|----------------------|--------------------|-------------|
| I | 13 | 208 | 416 | 624 |
| II | 13 | 208 | 416 | 624 |
| TOTAL | 26 | 416 | 832 | 1248 |

Plan de estudios distribuido por créditos.

PLAN DE ESTUDIOS ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA

ESTRUCTURA CURRICULAR ESPECIALIZACIÓN DE GESTIÓN HUMANA

PRIMER SEMESTRE

| COMPONENTE | AREA | CURSO | DTO | CREDITOS | HORAS PRESENCIALES | TRABAJO INDEPENDIENTE |
|-----------------------|----------------|--|--|----------|--------------------|-----------------------|
| FUNDAMENTACIÓN | INVESTIGACIÓN | SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN | FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES | 1 | 16 | 32 |
| | LEGISLACIÓN | DERECHO LABORAL INDIVIDUAL Y COLECTIVO | | 2 | 32 | 64 |
| | TIC'S | INFORMÁTICA EMPRESARIAL | | 1 | 16 | 32 |
| FORMACIÓN DISCIPLINAR | ADMINISTRATIVA | CULTURA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL | | 2 | 32 | 64 |
| | | INICIATIVA Y DESARROLLO EMPRESARIAL | | 1 | 16 | 32 |
| | | RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL | | 1 | 16 | 32 |
| | | SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL | | 2 | 32 | 64 |
| | FINANZAS | GERENCIA FINANCIERA | 2 | 32 | 64 | |
| SUBTOTALES | | | | 12 | 192 | 384 |

SEGUNDO SEMESTRE

| COMPONENTE | ÁREA | CURSO | DPTO | CREDITOS | HORAS PRESENCIALES | TRABAJO INDEPENDIENTE |
|-----------------------|----------------|--|--|----------|--------------------|-----------------------|
| FORMACIÓN DISCIPLINAR | ADMINISTRATIVA | GESTIÓN HUMANA POR COMPETENCIA | FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES | 2 | 32 | 64 |
| | | SISTEMA DE COMPENSACIÓN Y ESTRUCTURA SALARIAL | | 2 | 32 | 64 |
| | | EVALUACIÓN Y CONTROL DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN HUMANA | | 2 | 32 | 64 |
| | | NEGOCIACIÓN GERENCIAL EN LA GESTIÓN HUMANA | | 2 | 32 | 64 |
| | | COACHING Y HABILIDAD GERENCIAL | | 2 | 32 | 64 |
| | | BIENESTAR LABORAL | | 2 | 32 | 64 |
| LIBRE ELECCIÓN | PROFUNDIZACIÓN | LIBRE ELECTIVA | | 2 | 32 | 64 |
| SUBTOTALES | | | | 14 | 224 | 448 |
| TOTAL | | | | 26 | 416 | 832 |

6. DOCENTES DEL PROGRAMA

6.1. NUCLEO PROFESORAL.

La Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA cuenta con un núcleo profesoral adecuado por su calidad, cantidad y dedicación al tamaño, naturaleza y complejidad del programa.

La planta de docentes de las especializaciones cuenta con profesionales reconocidos por la comunidad académica del ámbito nacional.

6.2. CUALIFICACIÓN DOCENTE.

En la Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA el personal docente está conformado por profesores los cuales tienen una vinculación con la institución de tiempo completo, medio tiempo y hora de cátedra.

Para la selección del docente, el programa se basa en el estatuto docente de la institución y en las entrevistas realizadas por los psicólogos del Centro de Perfeccionamiento y Actualización Docente (CENAPED) y el Jefe de Programa y/o Decano.

El Estatuto Docente se indica la forma de contratación docente, y el escalafón académico respectivo.

Para la Universidad del Sinú y especialmente para la Especialización en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA ha sido motivo permanente de preocupación las características que deben acompañar al personal académico vinculado a la institución. Los docentes del programa, se caracterizan por ser personas con una sólida y actualizada formación académica y por un profundo sentido de la ética. Comprometidos plenamente con la filosofía institucional, con su profesión y con el desarrollo del país y movidos por el respeto, la tolerancia y los valores; que actúan responsablemente de acuerdo con estos principios, para servir de ejemplo y contribuir a la formación de excelentes profesionales.

Su creatividad, motivación y capacidad de liderazgo le permiten interactuar productivamente con los estudiantes para infundir en ellos su pasión por el conocimiento y orientarlos constantemente hacia la excelencia. Manteniendo actualizado los conocimientos de su especialidad y de otras áreas científicas y humanísticas. Se preocupan por su proceso de autoformación e incorporan métodos y recursos didácticos acordes con los más recientes avances pedagógicos y tecnológicos.

En virtud de lo anterior, se han definido unos criterios claros y precisos en relación con su ingreso, permanencia, formación, capacitación, y promoción, así:

a) Ingreso:

1. Solvencia moral y social
2. Idoneidad profesional
3. Producción intelectual
4. Posicionamiento laboral en el medio

b) Permanencia:

1. Calidad de gestión
2. Actualización
3. Comportamiento moral, social y ético
1. Compromiso Institucional
2. Sentido de pertenencia con el programa

c) Formación:

1. Estudios pedagógicos
2. Constatación de aptitudes
3. Desarrollo personal
4. Estudios Postgraduales

d) Capacitación:

1. Permanente
2. Pertinente
3. Alta calidad

e) Promoción:

1. Evaluación permanente
2. Producción intelectual
3. Experiencia
4. Manejo de idioma extranjero
5. Actualización
6. Sentido de Pertenencia y Compromiso institucional

6.3. EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA.

El docente de la Universidad del Sinú, inicia su proceso de formación a partir del conocimiento que deberá tener sobre quién es su estudiante, qué saben, que necesidades de aprendizaje poseen y cuál es el modelo de estudiante que la Institución define. Así mismo deberá identificar cuál es su misión como docente, su compromiso ético y disciplinar para servir de ejemplo en sus estudiantes.

En su proceso de facilitador de los aprendizajes con los estudiantes, dirige y orienta desde el diseño del programa que imparte, los ejes temáticos del currículo convirtiendo los contenidos de las asignaturas en problemas que hay que resolver. La metodología de solución de problemas, y el aprendizaje basado en la evidencia, lo involucran en las temáticas como ejes articuladores de los currículos, llevando desde sus inicios, un interés por indagar, conocer, buscar, ampliar y

propiciar en el aula de clases un ambiente propicio de construcción de un nuevo conocimiento, que se irá fundamentando por la temprana relación teoría/ práctica y la vinculación del estudiante al mundo del trabajo en diferentes niveles de profundidad y amplitud de los bloques temáticos de las áreas de la GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA.

Así mismo, la complejidad de los procesos investigativos se irán propiciando en la medida que la estructura curricular lo asuma. Los temas-problemas se irán consolidando y el profesor y el estudiante formalizarán proyectos investigativos que avanzados y asumidos como tal, darán cuenta de los avances del conocimiento y también de la formación de los egresados de la Corporación Universitaria del Sinú

Para lograrlo, y articularlo su ejercicio docente deberá preocuparse por desarrollar en sí mismo y en sus estudiantes, las capacidades y habilidades potenciales para la organización del conocimiento. El diseño de estrategias para el proceso de aprendizajes y la incorporación de los medios tecnológicos, modelos de simulación y demás adelantos que continuamente se están presentando en el campo de la educación en GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA.

Así mismo deberá asumir interés por organizar y presentar los conocimientos a través de redes computacionales, satélites, videos o textos impresos de modo tal que el alumno pueda obtener una información actualizada sobre el tema y al mismo tiempo pueda desarrollar juicios críticos sobre los alcances y límites de dicho saber.

Diseñará los ambientes y las actividades de aprendizaje y evaluación que propicie el respeto por la autonomía cognoscitiva y emocional del aprendiz propiciando habilidades para el trabajo colaborativo.

Evaluación Docente:

Se realiza desde distintos puntos de vista

- Observación de Clases
- Evaluación Discente:

Encuesta aplicada a los estudiantes y tiene en cuenta

- f) Metodología
- g) Relaciones profesor - alumnos
- h) Responsabilidad
- i) Motivación
- j) Desarrollo de programas

- Desempeño Laboral:

Se realiza desde la Decanatura y tiene en cuenta la responsabilidad y sentido de pertenencia al programa.

ⁱ Proyecto Educativo Institucional, Universidad del Sinú Elías Bechara Zainúm. Tercera ed. 2009

ⁱⁱ Proyecto Educativo Institucional, Universidad del Sinú Elías Bechara Zainúm. Tercera ed. 2009