



**UNIVERSIDAD DE SUCRE  
SINCELEJO – SUCRE  
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO  
ACUERDO No.12 DE 2016**

**“Por medio del cual se crea el Programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano”**

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE SUCRE**  
en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las señaladas en el Acuerdo 028 de 1994, y

**CONSIDERANDO:**

Que mediante la Ley 30 de 1992, el Congreso de la República de Colombia organizó el servicio público de la educación superior;

Que el Artículo 19 del Decreto Ley 30 de 1992 establece que son Universidades las reconocidas actualmente como tales y las instituciones que acrediten su desempeño con criterio de universidad en las siguientes actividades: la investigación científica o tecnológica; la formación en profesionales o disciplinas; y la producción, desarrollo y transmisión de conocimiento y de la cultura universal y nacional. Estas instituciones están igualmente facultadas para adelantar programas de formación en ocupaciones, profesionales o disciplinas, programas de especialización, maestría, doctorados y post-doctorados;

Que la Universidad de Sucre fue reconocida institucionalmente como universidad mediante Resolución No.1064 del 3 de abril de 1995;

Que ante Consejo Académico se presentó la propuesta de creación del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano, el cual la avaló en sesión ordinaria del 15 de junio de 2016;

Que en sesión ordinaria del 15 de julio de 2016, el Consejo Superior, después de estudiar la propuesta de creación del referido programa, y al considerarla pertinente;

**ACUERDA:**

**Artículo 1°** Crear el Programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano, con metodología presencial, duración dos de (2) semestres, y con un valor de matrícula de cinco (5) SMLMV.

**Artículo 2°** El Programa de Especialización en Gerencia de Talento Humano, obtendrá para ello un registro único por parte del Ministerio de Educación Nacional, previo concepto favorable de la Comisión Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CONACES.

**Artículo 3°** Adoptar el plan de estudios, así como las generalidades y particularidades en los términos contenidos en el documento adjunto y denominado Condiciones de Calidad para solicitar el registro calificado del programa Especialización en Gerencia del Talento Humano, cuya información sirve de soporte para la propuesta de



**UNIVERSIDAD DE SUCRE  
SINCELEJO – SUCRE  
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO  
ACUERDO No.12 DE 2016**

**“Por medio del cual se crea el Programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano”**

creación; de tal forma que la información contenida en ese documento hace parte integral del presente Acuerdo.

**Artículo 4°** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Sincelejo, a los quince (15) días del mes de julio de 2016

**FRANCISCO ZUCCARDI PORRAS**  
Presidente (e)

**JEINY EMILIANI RUIZ**  
Secretaria

Proyectó: Eder David Baldovino Mercado  
Revisó: Jeiny Emiliani Ruiz



**CONDICIONES DE CALIDAD  
PARA SOLICITAR EL REGISTRO CALIFICADO DEL PROGRAMA  
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**



**UNIVERSIDAD DE SUCRE  
FACULTAD DE FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
SINCELEJO  
2015**



**DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE SUCRE**

**VICENTE DE PAUL PERIÑAN PETRO**

Rector

**IVÁN NÚÑEZ OROZCO**

Vicerrector Académico

**ANTONIO HERRERA SUCCAR**

Vicerrector Administrativo

**JEINY EMILIANI RUÍZ**

Secretaria General

**LUIS E. RAMOS BADEL**

Jefe de Planeación



**EQUIPO COORDINADOR:**

**ESP. PEDRO HERRERA GUTIÉRREZ**

Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

**MRH. ALCIRA PERALTA DE SÁNCHEZ**

**MBA. ÁLVARO ENRIQUE SANTAMARÍA ESCOBAR**

Docentes Programa de Administración de Empresas

**ASESORÍA:**

**JOSÉ MARÍA RODRÍGUEZ R.**

Coordinador de Autoevaluación y Acreditación Universidad de Sucre

**CINDY PAOLA GARAY SUREZ**

Asistente Autoevaluación y Acreditación Universidad de Sucre



## Contenido

1.	ASPECTOS PRELIMINARES.....	16
1.1	REFERENTES DE LA INSTITUCIÓN.....	16
1.2	PLAN ESTRATÉGICO Y COMPONENTES CORPORATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DE SUCRE .....	16
1.2.1	Misión.....	17
1.2.2	Visión .....	17
1.2.3	Valores y principios éticos que guían a la Universidad de Sucre .....	17
1.2.4	Objetivos y propósitos estratégicos.....	17
1.3	ASPECTOS CURRICULARES, PEDAGÓGICOS Y AXIOLÓGICOS .....	18
1.3.1	Concepción curricular .....	18
1.3.2	Concepción pedagógica.....	19
1.3.3	Identificación axiológica .....	19
1.4	Políticas Institucionales.....	19
2.	FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS.....	21
2.1	RESEÑA HISTORICA.....	21
2.2	MISIÓN .....	21
2.3	VISIÓN.....	21
3.	CONDICIONES DE CALIDAD PROGRAMÁTICAS.....	22
3.1	CONDICION N°1. DENOMINACIÓN .....	22
3.1.1	Correspondencia con el Currículo.....	23
3.2	CONDICION N°2. JUSTIFICACIÓN.....	25
3.2.1	Metodología y Perfiles pretendidos .....	25
3.2.2	Estado actual de la formación del Especialista en Gerencia de Proyectos en el ámbito nacional e internacional.....	25
3.2.3	Justificación Socioeconómica de la Especialización en Gerencia del Talento Humano .....	40
3.2.4	Oportunidades potenciales o existentes para el Especialista en Gerencia del Talento Humano .....	42
3.2.5	Atributos o factores que constituyen los rasgos distintivos del programa .....	42



3.3 CONDICION N°3. CONTENIDOS CURRICULARES.....	44
3.3.1 Fundamentación Teórica.....	44
3.3.2 Aspectos filosóficos y pedagógicos del programa.....	49
3.3.3 Principios y Propósitos que orientan la formación del Especialista en Gerencia del Talento Humano.....	49
3.3.4 Objetivos del Programa.....	51
3.3.5 Perfil Profesional y Ocupacional del Especialista en Gerencia del Talento Humano .....	52
3.3.6 Estructura y Organización Curricular del Programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano.....	53
3.3.7 Modelo Pedagógico .....	58
3.3.8 Contenido Curricular .....	59
3.4 CONDICION N°4. ORGANIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ACADEMICAS.....	70
3.4.1 Proceso de determinación de créditos en el programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano .....	73
Selección de estrategias metodológicas .....	73
3.4.2 Organización de las actividades de formación por Créditos Académicos .....	74
3.5 CONDICIÓN N°5. INVESTIGACIÓN.....	76
3.5.1 Antecedentes .....	76
3.5.2 Organización administrativa e institucional de la actividad investigativa.....	76
3.5.3 Presupuesto ejecutado en investigación.....	78
3.5.4 Presupuesto para apoyo a la investigación año 2014.....	79
3.5.5 Desarrollo y gestión de la Ciencia, Tecnología e Innovación en el Plan Estratégico y Prospectivo de la Universidad de Sucre 2010 -2021 .....	80
3.5.6 Grupos de investigación en la Universidad de Sucre.....	82
3.5.7 Producción Investigativa .....	84
3.5.8 Revista Digital Pensamiento Gerencial .....	89
3.5.9 Grupos de investigación de la facultad .....	90
3.5.10 Líneas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas .....	91
3.6 CONDICION N°6. RELACIONES CON EL SECTOR EXTERNO .....	94



3.6.1 Vinculación con el sector productivo según la naturaleza del programa.....	96
3.6.2 Impacto derivado de la formación de Especialista en Gerencia del Talento Humano .....	103
3.7 CONDICION N°7. PERSONAL DOCENTE.....	110
3.7.1 Concepción de la docencia en la Universidad de Sucre .....	110
3.8 CONDICION N°8. MEDIOS EDUCATIVOS .....	117
3.9 CONDICION N° 9. INFRAESTRUCTURA FÍSICA.....	126
3.9.1 Campus Puerta Roja.....	126
3.9.2 Campus Ciencias de la Salud .....	127
3.9.3 Campus Ciencias Agropecuarias .....	127
3.9.4 Infraestructura en y fuera del Municipio de Sincelejo.....	127
3.9.5 Áreas de los campus, emisora y lotes de la Universidad de Sucre.....	128
4. CONDICIONES DE CARÁCTER INSTITUCIONAL.....	132
4.1 CONDICIÓN N°1. MECANISMOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN .....	132
4.2 CONDICIÓN N° 2. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y ACADÉMICA.....	134
4.3 CONDICIÓN N° 3. AUTOEVALUACIÓN.....	139
4.3.1 Organización de la Autoevaluación en la Universidad de Sucre .....	139
4.3.2 Autoevaluación de las condiciones de calidad del Programa Especialización en Gerencia del Talento Humano .....	142
4.4 CONDICIÓN N°4. PROGRAMA DE EGRESADOS.....	143
4.4.1 Definición .....	143
4.4.2 Situación Actual .....	143
4.4.3 Políticas para el egresado de la Universidad de Sucre .....	144
4.4.4 Estudio de Seguimiento de Egresados .....	145
4.5 CONDICIÓN N° 5. BIENESTAR UNIVERSITARIO .....	151
4.5.1 Generalidades.....	151
4.5.2 Antecedentes .....	152
4.5.3 Concepción del Bienestar Universitario .....	152
4.5.4 Misión y Visión .....	153
4.5.5 Objetivos .....	153



4.5.6 Principios.....	154
4.5.7 Valores.....	154
4.5.8 Áreas y programas de Bienestar Social Universitario .....	155
4.5.9 Escenarios deportivos y espacios para estudio y reflexión .....	157
4.5.10 Incentivos.....	157
4.6 CONDICIÓN N° 6. RECURSOS FINANCIEROS SUFICIENTES .....	158



## INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Graduados por Formación Académica –nivel de Estudio-Especialización- Año 2014-2 a nivel nacional .....	27
Cuadro 2. Graduados de pregrado en el departamento de Sucre en el año 2014 periodo 2 .....	27
Cuadro 3. Estadísticas de pregrado para el año 2013 a nivel nacional .....	28
Cuadro 4. Estadísticas de especialización para el año 2013 a nivel nacional .....	28
Cuadro 5. Inscritos a nivel nacional en la Especialización en Gerencia del Talento Humano y afines periodo 2007-2013.	28
Cuadro 6. Distribución de graduados por años a nivel nacional en el área de Economía, Contaduría y afines, en el núcleo de la Especialización en Gerencia del Talento Humano y afines periodo 2009-2014 .....	30
Cuadro 7. Participación porcentual de los egresados de pregrado en el Departamento de Sucre por programa.....	34
Cuadro 8. Relación graduados especialización en Gerencia del Talento Humano .....	37
Cuadro 9. Instituciones a nivel nacional que ofertan el programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano en el NBC de Administración y áreas de conocimiento economía, administración, contaduría y afines .....	39
Cuadro 10. Plan de estudios de la Especialización en Gerencia del Talento Humano.....	56
Cuadro 11. Créditos académicos del Programa de especialización en Gerencia del Talento Humano.....	74
Cuadro 12. Distribución de créditos y asignaturas por áreas de formación. ....	75
Cuadro 13. Grupos de investigación reconocidos ante Colciencias.....	83
Cuadro 14. Relación de publicaciones.....	84
Cuadro 15. Participación en eventos nacionales e internacionales .....	86
Cuadro 16. Dedicación a la investigación 2008-2015. ....	87
Cuadro 17. Grupos de investigación reconocidos Institucionalmente .....	90
Cuadro 18. Proyectos presentados en convocatoria interna programa de fortalecimiento para el apoyo a la creación de nuevos de grupos de investigación de la universidad de sucre – 2014/2015 .....	92
Cuadro 19. Diplomado ofertado como opción de grado, periodo 2011-2015.....	97
Cuadro 20 . Curso de corta duración para estudiantes de Administración de Empresas. 2012 – 2015.....	98
Cuadro 21. Demostración de convenios de prácticas y pasantías. ....	101
Cuadro 22. Número de estudiantes que han participado en Movilidad académica, 2011-2015.....	102
Cuadro 23. Consolidados de graduados Especialización en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Sucre .....	104
Cuadro 24. Indicadores integrados para la proyección social.....	106
Cuadro 25. Convenios con universidades internacionales. ....	107
Cuadro 26. Movilidad estudiantil – año 2014.....	108
Cuadro 27. Convenios para pasantías y prácticas empresariales. ....	108
Cuadro 28. Participación en eventos nacionales e internacionales .....	109
Cuadro 29. Docentes del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano, discriminados por tipo de vinculación a la institución, dedicación al programa y nivel máximo de formación. ....	111
Cuadro 30. Docentes vinculados por concurso de méritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas .....	114



Cuadro 31. Cargos docentes para la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. ....	114
Cuadro 32. Relación material bibliográfico del programa de Administración de Empresas que sirve de apoyo a la Especialización en Gerencia del Talento Humano. ....	119
Cuadro 33. Relación de material bibliográfico del programa de Economía que sirve de apoyo al programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano. ....	120
Cuadro 34. Relación de equipos y medios audiovisuales en la Universidad .....	125
Cuadro 35. Relación de la infraestructura física de la Universidad de Sucre. Sede Emisora Unisucre Fm Estéreo .....	128
Cuadro 36. Resumen general de áreas de los campus, emisora y lotes de la Universidad de Sucre. ....	128
Cuadro 37. Relación de la infraestructura física Campus Puerta Roja - Universidad de Sucre. ....	130
Cuadro 38. Relación de la infraestructura física campus Ciencias de la Salud - Universidad de Sucre .....	130
Cuadro 39. Relación de la infraestructura física campus Ciencias Agropecuarias - Universidad de Sucre. ....	131
Cuadro 40. Relación de la infraestructura física Centro de Pesca Continental Aguas Claras - Universidad de Sucre. ....	131
Cuadro 41. Criterios de Autoevaluación .....	142
Cuadro 42. Variables e indicadores tomados en cuenta en el estudio en los estudios a egresados .....	145
Cuadro 43. Estructura general de formulario de egresados .....	146
Cuadro 44. Estructura general de formulario de empleadores .....	148
Cuadro 45. Estudio financiero del programa .....	159



**LISTA DE GRAFICAS**

Grafica 1. Graduados de Educación Superior por Nivel de formación, Periodo 2001-2012 .....	26
Grafica 2. Inscritos a nivel nacional en la Especialización en Gerencia del Talento Humano periodo y afines 2007-2013	30
Grafica 3. Distribución de graduados por periodo a nivel nacional del programa Especialización en Gerencia del Talento Humano según institución, carácter y metodología (2007-2011) .....	33
Grafica 4. Participación porcentual de los egresados de pregrado en el Departamento de Sucre por programa .....	34
Grafica 5. Preferencia por área de estudio para la realización de estudios de postgrado .....	35
Grafica 6. Preferencias por centros de estudio de educación superior .....	36
Grafica 7. Currículo Integrado .....	53
Grafica 8. Currículo Flexible .....	54
Grafica 9. Currículo Interdisciplinario .....	54
Grafica 10. Currículo Contextualizado. ....	55
Grafica 11. Organigrama - Estructura de la investigación en la Universidad de Sucre .....	77
Grafica 12. Ejes de ejecución presupuestal en investigación 2013 .....	80
Grafica 13. Evolución de la Población Estudiantil en Movilidad. ....	108
Grafica 14. Ubicación de las sedes universitarias a nivel de Sincelejo .....	126
Grafica 15. Universidad de Sucre, sede Puerta Roja .....	127
Grafica 16. Estructura orgánica de la Universidad de Sucre .....	136
Grafica 17. Estructura académico - administrativa del programa. ....	137
Grafica 18. Modelo de Autoevaluación Universidad de Sucre .....	140



## FICHA TÉCNICA

1. Nombre de la Institución: Universidad de Sucre, E-mail: <a href="mailto:rectoría@unisucre.edu.co">rectoría@unisucre.edu.co</a> , pág. Web: <a href="http://www.unisucre.edu.co">www.unisucre.edu.co</a> ,
Día/Mes/Año 2. Domicilio: Carrera 28 N° 5 – 267 Barrio Puerta Roja, Sincelejo. Fecha de presentación: / /
3. Estado del programa: Nuevo <input checked="" type="checkbox"/> En Funcionamiento <input type="checkbox"/> Inactivo <input type="checkbox"/>
4. Nombre del Programa: Especialización en Gerencia del Talento Humano
5. Norma Interna de creación. Día / Mes / Año Fecha: Órgano que la expide: Consejo Superior
6. Tipo de Programa*: Pregrado <input type="checkbox"/> Especialización <input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/>
7. Título a expedir: Especialista en Gerencia del Talento Humano
8. Localidad donde funciona: Sincelejo, Carrera 28 N° 5 – 267 Barrio Puerta Roja
9. Duración: Dos semestres
10. Dedicación: Tiempo completo <input type="checkbox"/> Tiempo parcial <input checked="" type="checkbox"/>
11. Tipo de Jornada: Presencial concentrada
12. Metodología*: Presencial <input checked="" type="checkbox"/> A Distancia <input type="checkbox"/>
13. Periodicidad de la admisión: Por Cohorte
14. Número máximo de estudiantes por admisión cohorte: treinta (30)
15. Valor de la matrícula para el primer período académico: Cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.
16. Programas académicos de apoyo al programa de la Especialización en Gerencia del Talento Humano 16.1 De pregrado : Tecnología en Gestión Empresarial, Administración de Empresas y Economía



16.2 De postgrado: Especialización en Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, Especialización en Gestión de la Promoción y Prevención en la Salud.

#### 17. Admisión de Estudiantes:

Los estudiantes de posgrado de la Universidad de Sucre se rigen por el Reglamento Estudiantil de Posgrado, Acuerdo 042 de 1995, que establece entre otros, definición de los programas de posgrado, los requisitos de inscripción, admisión, matrícula, evaluaciones, trabajo de grados y derechos y deberes.

- Los programas de especialización exigen al estudiante una dedicación equivalente a por lo menos dos semestres académicos de tiempo completo.
- La admisión de los aspirantes estará sujeta a los cupos disponibles, a los méritos académicos y los requisitos de admisión (entrevista, documentación completa y aprobar los nivelatorios si el posgrado los requiere). (Artículo 4º).

#### 17.1. Requisitos de inscripción, según Acuerdo 042 del 1995:

- Formulario de inscripción diligenciado.
- Recibo de consignación de los derechos de inscripción cancelados. Cuenta corriente Davivienda No. 2060-69999509.
- Hoja de vida que contenga:
  - Una (1) foto tamaño carnet.
  - Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
  - Fotocopia del título profesional o acta de grado.
  - Certificado original de calificaciones de pregrado.
- Valor de Inscripción: (25% salario mínimo)

Toda la documentación debe entregarla en la oficina de Postgrados de la Universidad de Sucre.

17.2 Requisitos de matrícula, según el artículo 28, Acuerdo 042 del 1995: El aspirante admitido para matricularse, deberá presentar en el Centro de Admisiones y Registro los documentos que se enuncian a continuación:

- Recibo que acredite el pago de los derechos de matrículas
- Copia ampliada del documento de identidad (150%).
- Tres fotos a color recientes de frente 3 x 4.
- Un recibo de cualquier servicio público actualizado del lugar de residencia permanente.
- Copia del diploma de pregrado y del acta de grado.
- Certificado de afiliación a cualquier régimen de protección en salud, o en su defecto, póliza de seguro contra accidente, hospitalización y cirugía.

#### 18. Requisitos de grado, según Acuerdo 042 del 1995:

Para optar al título es necesario que el estudiante cumpla con los siguientes requisitos:

- Haber aprobado todos los créditos contemplados en el programa académico de acuerdo con la estructura del plan de estudios.
- Estar a paz y salvo por todo concepto con la Universidad de Sucre.



- Haber cancelado los derechos de grado.

19. En caso de ser extensión de un programa existente, suministre la siguiente información: NO APLICA

Norma interna que autoriza la extensión: \_\_\_\_\_ Día / Mes / Año

Tipo de norma \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Órgano que la expide: \_\_\_\_\_

El programa se extenderá a través de: Sede: \_\_\_\_\_

En la localidad de: \_\_\_\_\_ Seccional: \_\_\_\_\_

En la localidad de: \_\_\_\_\_

Norma que autoriza la seccional: \_\_\_\_\_

Convenio con entidad territorial: \_\_\_\_\_

Nombre de la entidad: \_\_\_\_\_

Convenio con institución de educación superior: \_\_\_\_\_

Localidad: \_\_\_\_\_

Nombre de la institución: \_\_\_\_\_

Institución (es) que otorga (n) el título: \_\_\_\_\_

20. En caso de actualización, suministre la siguiente información:

Día / Mes / Año

Resolución Ministerial que crea el programa: \_\_\_\_\_ Fecha: / /

Código del programa: \_\_\_\_\_

SNIES: \_\_\_\_\_

Día / Mes / Año

ó acuerdo ICFES que crea el programa: N°: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Día / Mes / Año

Fecha primera admisión: \_\_\_\_\_

**FICHA TÉCNICA**

Número de admisiones a la fecha: : NO APLICA

Número total de estudiantes admitidos:

Número total de estudiantes graduados:

**Notas aclaratorias (\*)**

Número	Observaciones
17	<p>La admisión del programa será por cohorte, en jornada concentrada para facilitar la vinculación y activa participación de estudiantes que laboren durante los días ordinarios de la semana.</p> <p>La Universidad presenta a consideración del MEN la Especialización en Gerencia del Talento como programa nuevo, ya que nunca obtuvo registro calificado de este y ha dejado de ofrecerlo por 4 años; tiempo en el cual se han modificado las tendencias del contexto y las necesidades del mismo, que implica repensar el nuevo plan de estudio, sin embargo la experiencia ganada durante la oferta del programa antiguo se tiene como acervo aplicable a la nueva propuesta.</p> <p>El plan de estudio contará con 27 créditos que incluye seminario investigativos (I) y seminario investigativo (II) que permitirán articular estudios de casos reales a la docencia.</p>
<b>Otros</b>	



## **PRESENTACIÓN**

La Universidad de Sucre presenta a consideración del Ministerio de Educación Nacional el Documento Maestro del Programa Especialización en Gerencia del Talento Humano con el fin de acceder al Registro Calificado del mismo. Este documento fue elaborado teniendo en cuenta las condiciones de calidad programática e institucional que establece la normatividad vigente y cuya verificación es la que conduce a la obtención de este.

Con la finalidad de dar todas las garantías necesarias para que sus futuros graduados estén plenamente capacitados para desempeñar su especialidad con idoneidad y ética, la institución en el desarrollo del documento maestro certifica que cuenta con todos los recursos y cumple todas las condiciones de calidad de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente y demás disposiciones del Gobierno Nacional.

Para la elaboración de este documento la Universidad tuvo en cuenta lo estipulado en los referentes legales siguientes:

1. Decreto 1295 del 2010, “por el cual se reglamenta el Registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de Programas académicos de Educación Superior”.
2. Los reglamentos y normatividad vigentes de la Universidad de Sucre.

## **1. ASPECTOS PRELIMINARES**

### **1.1 REFERENTES DE LA INSTITUCIÓN**

La Universidad de Sucre es una entidad de índole departamental adscrita al Ministerio de Educación Nacional. Su campus principal está localizado al noreste de la ciudad de Sincelejo, en el Departamento de Sucre, siendo su única Institución de Educación Superior de carácter público.

Fue creada por medio de la Ordenanza No 01 de 1977 (Anexo 1), iniciando labores administrativas ese mismo año y labores académicas en 1978. Es reconocida como Universidad el 3 de abril de 1955, mediante Resolución 1064 emanada del Ministerio de Educación Nacional (Anexo 2) y regulada por la Ley 30 de 1992.

Como producto de sus 37 años de servicios, ha propendido permanentemente en dar respuesta a las exigencias del medio y la sociedad a través de un conocimiento socialmente pertinente, ha ido consolidando sus estructuras académica-administrativas y en la actualidad cuenta con cinco facultades que corresponden a las áreas de Ciencias de la Salud, Ingeniería, Ciencias Económicas y Administrativas, Educación y Ciencias, y Ciencias Agropecuarias.

Obedeciendo a su compromiso con la región, a las directrices dadas por el Ministerio de Educación Nacional, al aumento de cobertura y educación con calidad, la Universidad de Sucre como Institución Superior ha propendido por la consolidación y creación de programas pertinentes, como parte fundamental de su quehacer. Por ello actualmente cuenta con 20 programas de pregrado con registro calificado, dos de los cuales tiene acreditación de alta calidad y uno en proceso de re acreditación, nueve (9) programas de posgrado con registro calificado, entre los que se cuenta 3 especializaciones, seis maestrías de las cuales se ofertan dos en convenio y dos doctorados en el marco de la Red SUE-Caribe.

### **1.2 PLAN ESTRATÉGICO Y COMPONENTES CORPORATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DE SUCRE**

El Plan Estratégico Prospectivo de la Universidad de Sucre – PEPUS, 2011 – 2021, tiene como propósito, asumir los ejes estratégicos que lo conforman y sus correspondientes objetivos, así como, las estrategias de cada uno de estos, para el logro de una Universidad visible para todos. (Anexo 3)

La Universidad de Sucre en su PEI, hace manifestación pública de su quehacer mediante la expresión de su misión y visión, objetivos y propósitos estratégicos establecidos en la Resolución de Consejo Académico N° 49 de 2010 (Anexo 4), los cuales se describen a continuación:

### **1.2.1 Misión**

“Somos una Universidad pública con talento humano cualificado y reconocimiento social que, mediante actividades de docencia, investigación, extensión y proyección social, forma profesionales idóneos, críticos e íntegros, basados en currículos flexibles en un ambiente de pluralismo ideológico y de excelencia académica, capaces de articular el conocimiento científico, tecnológico y cultural con el desarrollo socioeconómico sostenible, para el mejoramiento de la calidad de vida de la población sucreña y la región caribe”.

### **1.2.2 Visión**

Al 2021 la Universidad de Sucre será reconocida nacional e internacionalmente como miembro de la sociedad del conocimiento, por la calidad de sus procesos académicos de docencia, investigación y extensión, y, los articulará con el desarrollo socioeconómico de Colombia.

### **1.2.3 Valores y principios éticos que guían a la Universidad de Sucre**

Los valores que guían a la comunidad universitaria están fundamentados en principios de orden universal, soportados en la responsabilidad social y humanística, en la práctica de la convivencia pacífica entre sus miembros y con otras comunidades del contexto nacional e internacional preservando la autonomía y la iniciativa que le son propias de su misión:

- **Valores éticos del servidor público de la Universidad de Sucre**
  - ✓ Respeto
  - ✓ Honestidad
  - ✓ Responsabilidad
  - ✓ Tolerancia
  - ✓ Compromiso
  
- **Principios éticos de la función y el servicio institucional**
  - ✓ Equidad
  - ✓ Calidad en el servicio
  - ✓ Libertad, participación y democracia
  - ✓ Universalidad del conocimiento
  - ✓ Pertinencia y pertenencia
  - ✓ Dignidad humana
  - ✓ Ambientalmente justa
  - ✓ Responsabilidad social

### **1.2.4 Objetivos y propósitos estratégicos**

En el PEI se señalan los, objetivos y propósitos que orientan a la Institución:

## • **Objetivos**

- ✓ Posicionar la Universidad de Sucre, como uno de los mejores centros universitarios de la región en programas de pregrado, postgrado y educación continuada.
- ✓ Mejorar el sistema de gestión de calidad de la Universidad de Sucre.
- ✓ Fomentar el bilingüismo en la comunidad universitaria y en su entorno inmediato.
- ✓ Ampliar cobertura mediante la oferta de nuevos programas académicos.
- ✓ Implementar procesos de aprendizajes flexibles, críticos y creativos acorde con los avances científicos y tecnológicos.
- ✓ Ampliar los aportes de la academia a la sociedad del conocimiento.
- ✓ Administrar de manera efectiva el talento humano y los recursos físicos, financieros y de información, acordes con las demandas de cobertura y calidad.
- ✓ Incrementar la interacción con las fuerzas vivas de la sociedad.
- ✓ Fomentar la cooperación regional, nacional y global para el fortalecimiento de los procesos universitarios.

## • **Propósitos**

- ✓ Brindar un servicio de educación pública superior con calidad que le permita a sus egresados ejercer un liderazgo social.
- ✓ Estudiar de manera crítica las realidades sociales del entorno para que los procesos de aprendizaje sean más propositivos y pertinentes.
- ✓ Ejercer la autonomía universitaria con responsabilidad social para impulsar procesos de cambio en nuestra sociedad.
- ✓ Propiciar la superación personal y profesional, facilitando la comprensión y administración del conocimiento aplicado a la solución de problemas.
- ✓ Estimular en la comunidad educativa el compromiso ético y la sensibilidad estética que permita desarrollar sus talentos y fortalecer su autoestima.
- ✓ Propiciar espacios que propendan por el respeto a nuestra identidad en valores y tradición cultural del Caribe bajo principios de equidad.
- ✓ Articular el quehacer universitario con los diferentes niveles educacionales.
- ✓ Promover la convivencia ciudadana y el establecimiento de canales de paz.

## **1.3 ASPECTOS CURRICULARES, PEDAGÓGICOS Y AXIOLÓGICOS**

### **1.3.1 Concepción curricular**

La concepción curricular en la Universidad de Sucre consignada en su PEI se fundamenta en:

- ✓ Formación académica basada en el desarrollo de competencias.
- ✓ Formación científica a partir de los valores institucionales.
- ✓ Formación humana con impacto social.
- ✓ Articulación docencia-investigación-extensión
- ✓ Flexibilidad curricular.

### 1.3.2 Concepción pedagógica

La concepción pedagógica en la Universidad de Sucre consignada en su PEI se fundamenta en:

- ✓ Formación integral.
- ✓ Pedagogía, saber y técnica.
- ✓ Saber y disciplinariedad.
- ✓ Formación para la comunicación y desarrollo tecnológico

### 1.3.3 Identificación axiológica

La Universidad de Sucre concibe la ética como “el conjunto de valores traducidos en la responsabilidad, cumplimiento, transparencia, equidad, respeto y honestidad en los actos implementados”. Para ello se afianza en los siguientes referentes:

- ✓ La democracia, que propicia la cultura del diálogo, de la participación y la justicia, fomentando la tolerancia en el pensamiento y la argumentación, con el fin de construir una sociedad que respete los derechos humanos, construya equidad y consolide la paz.
- ✓ El compromiso establece que gran parte del desarrollo de la Universidad y de la Región, depende de su visión y esfuerzos.
- ✓ La autenticidad fundamentada en el respeto de las raíces culturales.
- ✓ La solidaridad expresada en la comprensión de una democracia que se edifica a través del apoyo mutuo, donde prevalece el bien común sobre el individual.
- ✓ El respeto a la Vida y a la Dignidad de las personas rechaza la violencia; fomenta el respeto a todo tipo de expresión de vida y de conciliación como referentes para una convivencia pacífica.

## 1.4 Políticas Institucionales

### • Docencia

- ✓ Vincular docentes cualificados.
- ✓ Propiciar la formación de alto nivel.
- ✓ Ofrecer programas debidamente reconocidos.
- ✓ Revisar periódicamente la contextualización de los programas académicos y sus contenidos.
- ✓ Articular la docencia, la investigación y la extensión con las tendencias.
- ✓ Incrementar la oferta de programas académicos.

### • Investigación

- ✓ Convocar anualmente la presentación de proyectos de investigación.
- ✓ Apoyar proyectos de investigación y convenios interinstitucionales que incidan en el desarrollo institucional y del entorno.
- ✓ Fomentar la creación y sostenimiento de los grupos de investigación con el ánimo de que estos apoyen el funcionamiento de los programas de postgrados.



- ✓ Impulsar semilleros de investigación, categorización de grupos de investigación y publicación de los productos de las investigaciones.

- **Extensión**

Establecer convenios interinstitucionales entre empresas, comunidades y academia para difundir el conocimiento.

- **Administrativas**

- ✓ Celeridad en los procesos.
- ✓ Modernizar la infraestructura física.
- ✓ Capacitar a los funcionarios periódicamente.
- ✓ Fomentar el bienestar universitario mediante actividades curriculares, extracurriculares, culturales, deportivas y de salud.
- ✓ Propiciar la creación de un marco jurídico que permita la inversión de recursos para la vinculación de egresados.

## **2. FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

### **2.1 RESEÑA HISTORICA**

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas inicia labores desde el 3 de febrero de 1977 con el ofrecimiento del programa de Dirección y Administración de Empresas, como respuesta a las necesidades surgidas en la región relacionadas a la formación profesional en el área del conocimiento de la Administración.

Mediante el Acuerdo 051 de 1996 del Consejo Superior de la Universidad de Sucre, se autorizó la creación del programa de pregrado cofinanciado de Administración de Empresas, con una duración de ocho semestres (Seis semestres básicos y dos de énfasis profesional) radicado por el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, bajo el código 121746580007000111100.

El Ministerio de Educación Nacional otorgó el Registro Calificado del Programa de Economía mediante Resolución 7165 del 22 de noviembre de 2007, el del programa de Contaduría Pública mediante Resolución 1866 de 28 de febrero de 2013.

En el año 2005 el Consejo Superior autoriza la creación del programa de Tecnología en Administración de Empresas, mediante Acuerdo N°16.

También se crearon las Especializaciones en Gerencia de Proyectos y Gerencia del Talento Humano que se ofertaron hasta octubre de 2010.

### **2.2 MISIÓN**

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas apoyada en los procesos de docencia, investigación y extensión social realizados por personas, forma profesionales idóneos, críticos e íntegros en los saberes propios de las ciencias económicas, administrativas y contables.

### **2.3 VISIÓN**

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas será reconocida regional, nacional e internacionalmente como pilar fundamental de la difusión y ampliación del conocimiento de las ciencias económicas administrativas y contables.

### 3. CONDICIONES DE CALIDAD PROGRAMÁTICAS

#### 3.1 CONDICION N°1. DENOMINACIÓN

Para sustentar la denominación del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano y su correspondiente titulación, se tuvo en cuenta como referente la situación actual de la Educación Superior en un contexto globalizado, el marco normativo que regula el ofrecimiento de programas académicos y la oferta de programas afines en el País y en el departamento de Sucre, así como los estándares internacionales de la formación de Especialistas en Gerencia del Talento Humano.

El título a expedir, la denominación del programa y su nivel de formación guarda correspondencia con los contenidos curriculares del programa.

Como resultado la propuesta curricular del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano, se enmarca dentro de las áreas de las Ciencias Económicas y Administrativas, ajustada a la Ley 1188 de 2008 y al Decreto 1295 de 2010, por los cuales se definen las condiciones de calidad para la oferta de programas de educación superior en el país.

El programa tendrá una duración de dos (2) semestres, es de carácter presencial y se desarrollará en jornadas concentradas durante los fines de semana, en el siguiente horario: viernes de 6:00 p.m. a 10:00 p.m. y sábados de 7:00 a.m. a 3:00 p.m.

El programa académico de Especialización en Gerencia del Talento Humano es una de las distintas denominaciones que se utilizan en las diferentes ofertas en este nivel de formación, responde a las tendencias globales dentro del contexto de la gerencia y administración del Capital Humano y representa una oportunidad de formación superior para muchos profesionales en áreas económicas, administrativas y afines de la región.

A continuación se presentan las características que identifican al programa:

Universidad de Sucre-Programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano	
Nombre del Programa	Especialización en Gerencia del Talento Humano
Título que Otorga	Especialista en Gerencia del Talento Humano
Nivel de Estudios	Postgrado
Nivel de Formación	Especialista
Área Principal del Conocimiento	Ciencias Económicas y Administrativas
Área Secundaria del Conocimiento	Ciencias Sociales

Tipo de Jornada	Presencial concentrada
Metodología	Presencial
Periodicidad de la Admisión	Por cohorte
Admitidos por Semestre	30
Estado del Programa	Nuevo
Duración del Programa	Dos (2) Semestres
Ubicación	Sincelejo – Sucre
Sede	Puerta Roja
Número de Créditos Académicos:	27
Valor de la Matrícula	Cinco (5) S.M.L MV

### 3.1.1 Correspondencia con el Currículo

El nombre del Programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano corresponde a su contenido curricular y a la tradición universitaria reconocida en el ámbito regional y nacional que orienta adecuadamente a los estudiantes y a la sociedad, y facilita la convalidación y homologación de títulos.

El plan de estudios que se ofrece es integral, ayuda a la formación de Especialista en Gerencia del Talento Humano de acuerdo a las exigencias del entorno, potencializando una serie de competencias que le permiten al egresado desempeñarse en la Gestión de Talento Humano de organizaciones públicas y privadas, en todos los sectores de la economía.

Los contenidos de los cursos de la Especialización apuntan a la solución de la problemática existente en las empresas sobre la adecuada gestión del talento humano, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

La Gerencia del Talento Humano es una actividad laboral que exige aporte intelectual, innovación y adaptación, la educación permanente en la vida de los profesionales en esta área, requiere de constante actualización, se transforma en un elemento indispensable de la nueva organización productiva.

La oportunidad del Especialista en Gerencia del Talento Humano para desempeñarse en las organizaciones de la ciudad de Sincelejo, el departamento de Sucre y su entorno, es convertirlas en comunidades de aprendizaje, que lo generen, lo conserven y lo traduzcan en acciones de valor agregado.

La supervivencia empresarial en el mundo de las organizaciones, cada día más globalizado y competitivo depende, en estos momentos, de la inversión que hagan las empresas de la región, como: innovación tecnológica, organización flexible y desarrollo de capital humano; por lo tanto se hace necesario que las organizaciones visionen la incorporación de personal idóneo para la cualificación de sus procesos.



El diseño curricular de la Especialización en Gerencia del Talento Humano en alineación con la visión de la Universidad de Sucre, coinciden en su propósito de formar profesionales íntegros con capacidad para el servicio, el desarrollo y progreso de la región y el país, y contribuyen con responsabilidad social, en la aplicación de capital humano competente para desempeñarse en los distintos sectores empresariales.

## 3.2 CONDICION N°2. JUSTIFICACIÓN

### 3.2.1 Metodología y Perfiles pretendidos

La metodología del programa es de tipo presencial concentrada con encuentros semanales los viernes de 6 PM a 10 PM y los sábados de 7AM a 3PM; lo cual permite tener un horario flexible tanto para el desarrollo de las actividades académico-teóricas de la especialización, como la disposición de tiempo para desarrollar la parte presencial del profesional que labora. Además, a los módulos se le hará un acompañamiento virtual que facilita la comunicación entre docente y estudiante, en cuanto a asesoría se refiere.

El alumno participará en actividades teóricas, con el apoyo directo e indirecto de los recursos docentes, audiovisuales, informáticos y de biblioteca, disponibles en la Universidad de Sucre.

Se utilizarán metodologías como:

- ✓ Foros, relatorías
- ✓ Talleres de aplicación de los contenidos teóricos, mediante la solución de problemas.
- ✓ Lecturas dirigidas, exposiciones.
- ✓ Herramientas en sistemas de información.
- ✓ Estudios de casos y trabajos aplicados en la empresa.

Éstas estimularan el desarrollo de actividades en equipo y grupos de estudio, facilitando la interacción afectiva, cognoscitiva y el fomento del trabajo interdisciplinario.

El programa pretende que el egresado de la especialización tenga la capacidad para el manejo de los modelos y las metodologías aplicadas a la gerencia del talento humano, así como las prácticas profesionales que en la actualidad son de amplio uso en las instituciones y organizaciones públicas y privadas del sector productivo.

### 3.2.2 Estado actual de la formación del Especialista en Gerencia de Proyectos en el ámbito nacional e internacional

#### • **Ámbito Regional y Nacional**

El estudio de la gerencia del talento Humano se ha convertido en un aspecto fundamental para el desarrollo de la ventaja competitiva de las organizaciones a nivel mundial, en ese sentido son importantes las acciones que adelantan las organizaciones para desarrollar el conocimiento y desempeño de los colaboradores. Actualmente se considera a las personas como un agente fundamental para lograr el cambio y obtener el éxito organizacional Quirant y Ortega, (2006)<sup>1</sup>.

---

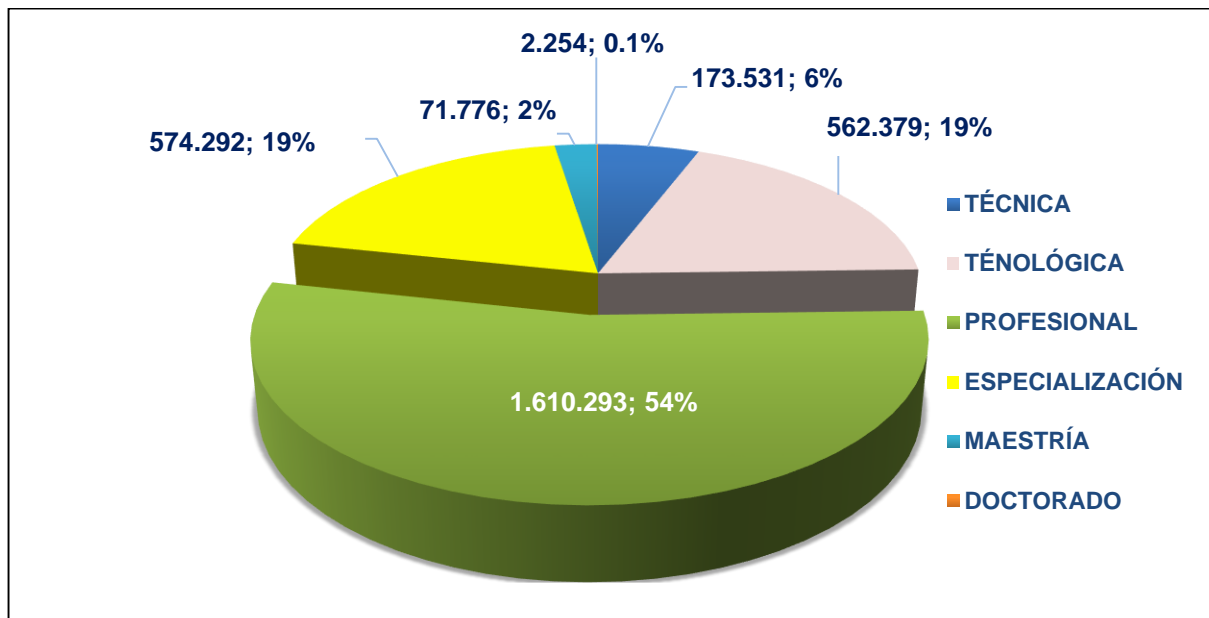
<sup>1</sup> Quirant, A., y Ortega, A. (2006). Cambio organizacional: Importancia del factor humano para lograr el éxito del proceso de cambio. Revista de Empresa. P. 55.

En el mundo entero se ha incentivado el estudio de la gerencia del talento humano para mejorar cada día en la aplicación de políticas internas de la organización y convertirlas en empresas competitivas a través de las personas que la integran.

Este programa surge en respuesta a la necesidad de formación específica del profesional en Gerencia del Talento Humano en el departamento de Sucre<sup>2</sup>, formación que además se requiere en Colombia dentro de un contexto globalizado competitivo.

Según el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional (MEN), en el periodo comprendido entre 2001 y 2014 el número de estudiantes de Educación Superior graduados en Colombia fue de 2.994.525 de los cuales 962.776 (32%) pertenecen a carreras del área administrativa (administración, contaduría, economía y afines); un promedio de 24.795 profesionales se gradúan por semestre en esta área del conocimiento, lo que representa poco menos de un tercio de la población de profesionales que se gradúan en el país. Para el mismo período (2001 – 2014), 574.292 estudiantes se graduaron como especialistas, cifra que representa el 19 % del total de graduados por nivel de formación, lo cual demuestra una tendencia a realizar estudios de postgrado una vez finalizada la formación de nivel universitario. Lo anteriormente comentado se ilustra en la siguiente gráfica:

Grafica 1. Graduados de Educación Superior por Nivel de formación, Periodo 2001-2013



Fuente: Observatorio Laboral para la Educación - OLE

Para el segundo periodo de 2014 el número de graduados especialistas, en el mismo núcleo básico común, anteriormente mencionado, en el país se relaciona a continuación:

<sup>2</sup> Ver Estudio de Mercado para el Establecimiento de Programas de Especialización en la Universidad de Sucre – 2014

Cuadro 1. Graduados por Formación Académica –nivel de Estudio-Especialización- Año 2014-2 a nivel nacional

<b>FORMACIÓN ACADÉMICA ESPECIALIZACIÓN</b>		
<b>NUCLEO BASICO COMÚN</b>	<b>AÑO 2014-2</b>	<b>Total</b>
ADMINISTRACIÓN	10.592	81%
CONTADURIA PÚBLICA	1.673	13%
ECONOMÍA Y OTROS	796	6%
<b>TOTAL</b>	<b>13.061</b>	<b>100%</b>

Fuente: OLE

Durante el periodo de tiempo 2001- 2014 en el Departamento de Sucre se formaron 26.559 profesionales, de estos 3.607 (13.58 %) se especializaron, y 1.348 (17,47%) de 7.716 graduados en áreas administrativas (Economía, Administración, Contaduría y afines) alcanzaron el grado de especialización. Estos datos concuerdan con la tendencia nacional en cuanto a preferencias de formación profesional y demanda laboral, representando un 28.84% de la población profesional del departamento de Sucre.

Para el segundo periodo de 2014 la población graduada en pregrado fue de 1207 estudiantes (cuadro 2) lo que constituye un mercado objetivo potencial para los programas de postgrado. Sin embargo, los programas académicos de postgrado ofertados en la región no alcanzan a cubrir la totalidad de los egresados del departamento, principalmente por razones de poca diversidad, limitaciones económicas, o por falta de promoción y divulgación de los servicios educativos existentes.

Cuadro 2. Graduados de pregrado en el departamento de Sucre en el año 2014 periodo 2

<b>ZONA GEOGRAFICA</b>		
<b>MUNICIPIO</b>	<b>AÑO 2014-2</b>	<b>Total</b>
COROZAL	428	35,5%
COVEÑAS	75	6,2%
SAMPUES	39	3,2%
SAN LUIS DE SINCE	17	1,4%
SAN MARCOS	52	4,3%
SAN ONOFRE	1	0,1%
SINCELEJO	595	49,3%
<b>TOTAL</b>	<b>1207</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: SNIES

Según el Ministerio de Educación Nacional para el año 2013 en el sector oficial y privado a nivel nacional se encontraban matriculados 3.877.074 estudiantes en educación superior, de los cuales 165.714(4.27%) estudiantes corresponden a especialización.

Cuadro 3. Estadísticas de pregrado para el año 2013 a nivel nacional

VARIABLES	TOTAL
MATRICULADOS	3.877.074
ADMITIDOS	876.179
INSCRITOS	1.619.688
PRIMER CURSO	684.529

Fuente: SNIES

Cuadro 4. Estadísticas de especialización para el año 2013 a nivel nacional

VARIABLES	TOTAL
MATRICULADOS	165.714
ADMITIDOS	73.204
INSCRITOS	115.507
PRIMER CURSO	55.843

Fuente: SNIES

Como se nota en la estadística anteriormente registrada, existe una demanda potencial en el área administrativa, económica y contable que pueden acceder a las especializaciones en dichas áreas del conocimiento.

A continuación se muestran el número de inscritos en el periodo 2007-2013 en las universidades de nivel nacional donde se ofrecen esta especialización con sus distintas denominaciones con que se pueden encontrar en el país.

Cuadro 5. Inscritos a nivel nacional en la Especialización en Gerencia del Talento Humano y afines periodo 2007-2013

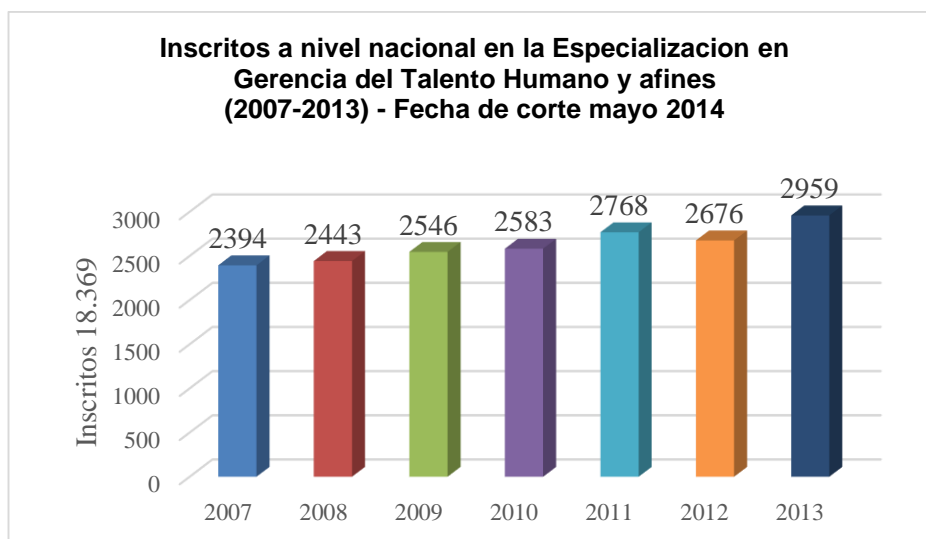
Institución de Educación Superior (IES)	Sector IES	Programa Académico	Departamento de oferta del programa	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA - UPTC	OFICIAL	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	BOYACA	0	38	54	77	175	80	32
UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA	OFICIAL	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO	CAQUETA	26	34	73	45	42	19	61
UNIVERSIDAD DEL TOLIMA	OFICIAL	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	TOLIMA	0	0	0	0	0	0	0
UNIVERSIDAD DEL TOLIMA	OFICIAL	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	TOLIMA	0	0	0	0	0	0	0
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	BOGOTA D.C.	59	53	13	31	42	40	42
UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	BOGOTA D.C.	0	0	62	79	73	74	67
FUNDACION UNIVERSIDAD DE BOGOTA - JORGE TADEO LOZANO	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	BOGOTA D.C.	0	0	0	0	0	0	0
FUNDACION UNIVERSIDAD DE BOGOTA - JORGE TADEO LOZANO	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	BOYACA	0	0	0	0	0	0	0
FUNDACION UNIVERSIDAD DE BOGOTA - JORGE TADEO LOZANO	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	BOGOTA D.C.	0	0	0	0	0	0	0

Institución de Educación Superior (IES)	Sector IES	Programa Académico	Departamento de oferta del programa	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
FUNDACION UNIVERSIDAD DE BOGOTA - JORGE TADEO LOZANO	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	META	0	0	0	0	0	0	0
FUNDACION UNIVERSIDAD DE BOGOTA - JORGE TADEO LOZANO	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	BOGOTA D.C.	0	0	0	0	0	0	0
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	ANTIOQUIA	55	32	43	45	42	41	57
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	ANTIOQUIA	0	0	0	0	0	0	0
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	QUINDIO	0	0	0	0	15	20	14
UNIVERSIDAD EAFIT-	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL DESARROLLO HUMANO	ANTIOQUIA	57	13	55	61	62	52	71
UNIVERSIDAD EAFIT-	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL DESARROLLO HUMANO	ANTIOQUIA	0	0	0	0	0	0	0
UNIVERSIDAD EAFIT-	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL DESARROLLO HUMANO	CALDAS	0	0	0	0	0	0	0
UNIVERSIDAD EAFIT-	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL DESARROLLO HUMANO	ANTIOQUIA	0	0	0	0	0	19	11
UNIVERSIDAD DEL NORTE	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	ATLANTICO	35	42	41	37	39	32	39
UNIVERSIDAD DEL NORTE	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	LA GUAJIRA	0	0	0	25	23	0	26
UNIVERSIDAD DEL NORTE	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	MAGDALENA	0	22	19	16	21	16	18
FUNDACION UNIVERSIDAD DE AMERICA	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	BOGOTA D.C.	0	0	0	0	0	0	0
FUNDACION UNIVERSIDAD DE AMERICA	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	BOGOTA D.C.	0	0	0	0	0	0	17
UNIVERSIDAD DE MANIZALES	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	CALDAS	0	0	0	0	0	29	26
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	CORDOBA	11	10	12	36	29	30	21
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	BOGOTA D.C.	0	0	0	0	0	0	0
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	VALLE DEL CAUCA	11	13	14	14	1	9	3
UNIVERSIDAD MANUELA BELTRAN-UMB-	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	BOGOTA D.C.	0	0	14	0	0	0	0
UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	ATLANTICO	16	24	21	30	60	59	53
UNIVERSIDAD LIBRE	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	VALLE DEL CAUCA	0	0	0	0	0	11	65
UNIVERSIDAD LIBRE	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	VALLE DEL CAUCA	0	0	0	0	0	0	0
UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	MAGDALENA	0	0	0	0	0	0	0
UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL RECURSO HUMANO	BOLIVAR	0	0	0	0	0	0	0
UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL RECURSO HUMANO	BOLIVAR	0	0	0	0	0	0	0
UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL RECURSO HUMANO	BOLIVAR	0	0	0	0	0	0	0
UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	BOLIVAR	0	0	0	0	0	0	64
UNIVERSIDAD DEL SINU - ELIAS BECHARA ZAINUM - UNISINU -	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL RECURSO HUMANO	CORDOBA	0	0	0	0	0	0	0
UNIVERSIDAD DEL SINU - ELIAS BECHARA ZAINUM - UNISINU -	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL RECURSO HUMANO	CORDOBA	0	0	0	0	0	0	0
FUNDACION UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	BOGOTA D.C.	51	47	70	54	67	76	97
FUNDACION UNIVERSITARIA LUIS AMIGO FUNLAM	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	ANTIOQUIA	0	0	0	0	0	0	0
FUNDACION UNIVERSITARIA-CEIPA-	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	ANTIOQUIA	0	0	0	0	0	0	0
FUNDACION UNIVERSITARIA-CEIPA-	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA	ANTIOQUIA	20	32	0	10	38	43	56

Institución de Educación Superior (IES)	Sector IES	Programa Académico	Departamento de oferta del programa	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		DEL TALENTO HUMANO								
FUNDACION UNIVERSITARIA-CEIPA-	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	ANTIOQUIA	0	0	0	13	28	14	31
UNIVERSIDAD EAN	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	BOGOTA D.C.	44	50	46	0	0	0	0
UNIVERSIDAD EAN	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	CHOCO	0	0	0	0	0	0	0
CORPORACION UNIVERSITARIA DEL META	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS	META	2	25	0	0	0	0	0
CORPORACION UNIVERSITARIA UNITEC	PRIVADA	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y RIESGOS OCUPACIONALES.	BOGOTA D.C.	0	0	0	0	0	0	75

Fuente: Sistema Nacional de Información de la Educación Superior - SNIES

Grafica 2. Inscritos a nivel nacional en la Especialización en Gerencia del Talento Humano periodo y afines 2007-2014



Fuente: Sistema Nacional de Información de la Educación Superior - SNIES

En la gráfica anterior se puede observar que esta especialización en los últimos siete años ha aumentado su demanda con relación a cada año, eso quiere decir que los *graduados de pregrado*, a nivel nacional, se interesan por estudiar en dicho programa, lo cual revelan las estadísticas de inscritos en la especialización en Gerencia del talento humano y afines.

Cuadro 6. Distribución de graduados por años a nivel nacional en el área de Economía, Contaduría y afines, en el núcleo de la Especialización en Gerencia del Talento Humano y afines periodo 2009-2014

Institución de Educación Superior (IES)	Sector IES	Programa Académico	PERIODO GRADUACION					
			AÑO					
			2009	2010	2011	2012	2013	2014
CORPORACION UNIVERSITARIA UNITEC	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	0	0	0	28	15	0

CORPORACION UNIVERSITARIA DEL META	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN EL TALENTO HUMANO PARA EL SIGLO XXI	0	2	1	0	0	0
FUNDACION UNIVERSIDAD DE AMERICA	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL	0	0	0	6	1	2
FUNDACION UNIVERSIDAD DE BOGOTA - JORGE TADEO LOZANO	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN E DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL	124	118	146	162	146	101
FUNDACION UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y PROCESOS HUMANOS	5	26	36	49	49	73
FUNDACION UNIVERSITARIA-CEIPA-	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	17	21	23	28	27	24
INSTITUCION UNIVERSITARIA SALAZAR Y HERRERA	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIAS DE RECURSOS HUMANOS	0	0	0	0	0	6
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIAS DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	57	43	48	50	48	49
UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	0	13	28	7	26	22
UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL DESARROLLO HUMANO	28	2	0	3	1	0
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA-UDEC	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL RECURSO HUMANO	0	0	12	30	48	19
UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	66	33	17	32	71	20
UNIVERSIDAD DE MANIZALES	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	9	3	8	35	43	28
UNIVERSIDAD DE MEDELLIN	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	51	54	50	49	58	51

UNIVERSIDAD DEL NORTE	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y RIESGOS OCUPACIONALES	57	55	78	79	71	84
UNIVERSIDAD DEL SINU - ELIAS BECHARA ZAINUM - UNISINU -	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA ZAINUM TALENTO HUMANO Y RIESGOS OCUPACIONALES	0	0	0	0	0	1
UNIVERSIDAD DEL TOLIMA	OFICIAL	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN GESTIÓN HUMANA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	0	1	11	7	63	32
UNIVERSIDAD EAFIT-	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL	38	51	40	47	50	58
UNIVERSIDAD EAN	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	58	58	26	60	61	58
UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN EN DESARROLLO HUMANO Y BIENESTAR SOCIAL EMPRESARIAL	77	113	79	207	123	108
UNIVERSIDAD LIBRE	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DEL DESARROLLO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL	28	0	88	39	45	63
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA Y TECNOLOGICA DE COLOMBIA - UPTC	OFICIAL	ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD	29	42	127	80	71	99
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA	61	57	42	81	85	77
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL	12	16	17	27	14	3
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	27	83	2	0	43	0

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR	PRIVADA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	0	0	0	61	72	47
Total			744	825	961	1195	1272	1053

Fuente: Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional (MEN)

Grafica 3. Distribución de graduados por periodo a nivel nacional del programa Especialización en Gerencia del Talento Humano según institución, carácter y metodología (2009-2014)



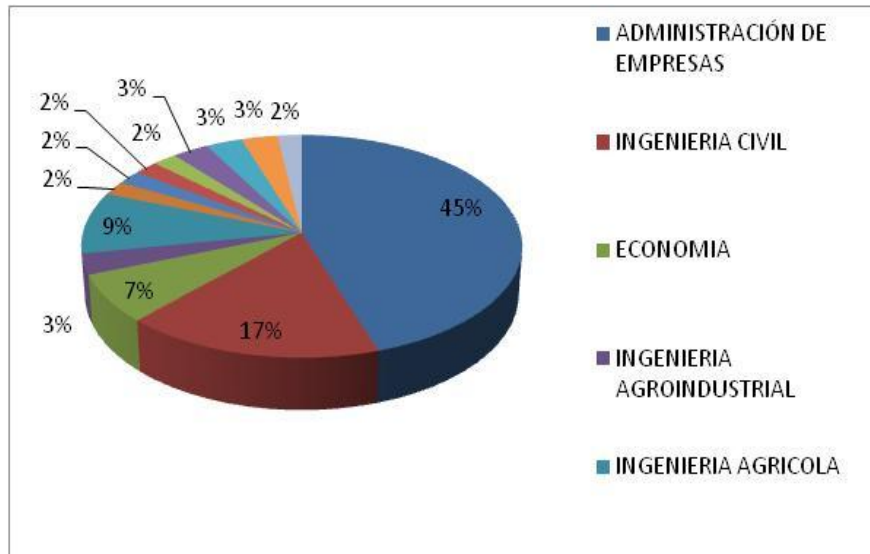
Fuente: Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional (MEN)

De acuerdo con los datos relacionados en la gráfica anterior se puede visualizar un promedio constante en el número de graduados a nivel nacional durante el periodo 2009 - 2014 de la especialización en Gerencia del Talento Humano.

En cuanto a los egresados de pregrado de la Universidad de Sucre, es relevante la expectativa que se presenta en la población y en los egresados de otras instituciones de la región frente a la posibilidad de realizar estudios de postgrado en esta Universidad. Esta información se encuentra soportada por el estudio de mercado realizado por la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Sucre, titulado **“ESTUDIO DE MERCADO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE PROGRAMAS DE ESPECIALIZACION EN LA UNIVERSIDAD DE SUCRE”** que se desarrolló en el mes de mayo del año 2014 (Anexo 5), aplicando una encuesta a 300 egresados de la región y del cual se puede concluir la disposición de los egresados por desarrollar estudios de postgrado en la Universidad de Sucre.

A continuación se muestra la proporción de los programas de los cuales egresó la población encuestada, de acuerdo con la gráfica 4 y los porcentajes respectivos en el cuadro 7.

Grafica 4. Participación porcentual de los egresados de pregrado en el Departamento de Sucre por programa



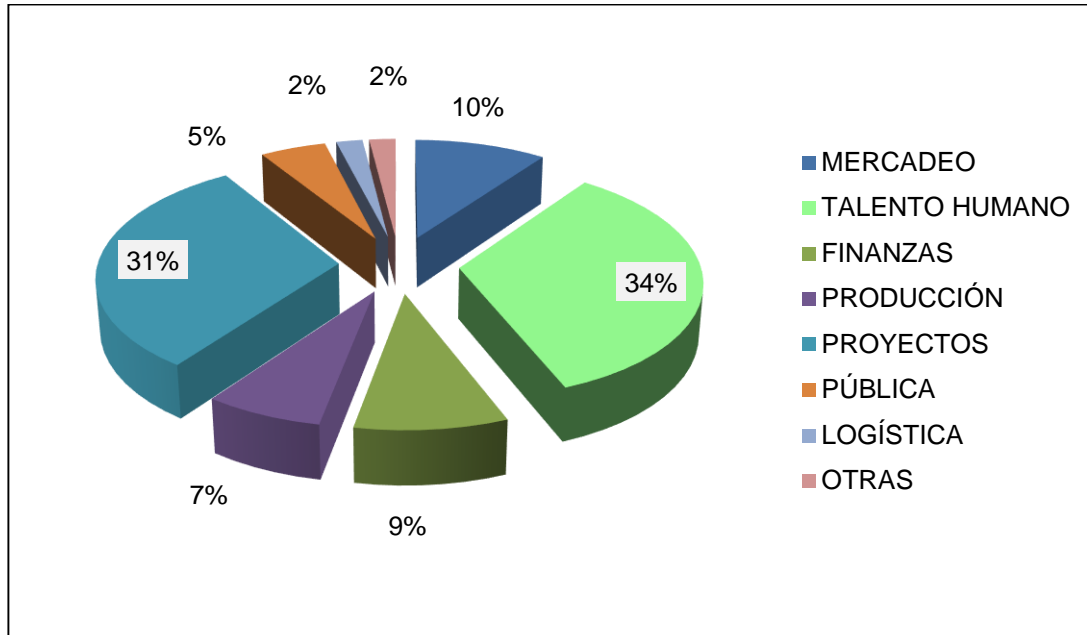
Fuente: Estudio de Mercado Facultad Ciencias Económicas - Universidad de Sucre

Cuadro 7. Participación porcentual de los egresados de pregrado en el Departamento de Sucre por programa

Egresado por Programa		
PROGRAMA PREGRADO	Nº	%
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	135	45%
INGENIERIA CIVIL	51	17%
ECONOMIA	21	7%
INGENIERIA AGROINDUSTRIAL	9	3%
INGENIERIA AGRICOLA	27	9%
ENFERMERIA	6	2%
TRABAJO SOCIAL	6	2%
EDUCACIÓN AMBIENTAL	6	2%
TECNOLOGIA PRODUCCIÓN AGROPECUARIA	6	2%
ZOOTECNIA	9	3%
TECNOLOGIA EN ELECTRONICA	9	3%
CONTADURIA PUBLICA	9	3%
No Responde	6	2%
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>100%</b>

Fuente: Estudio de Mercado Facultad Ciencias Económicas - Universidad de Sucre

Grafica 5. Preferencia por área de estudio para la realización de estudios de postgrado

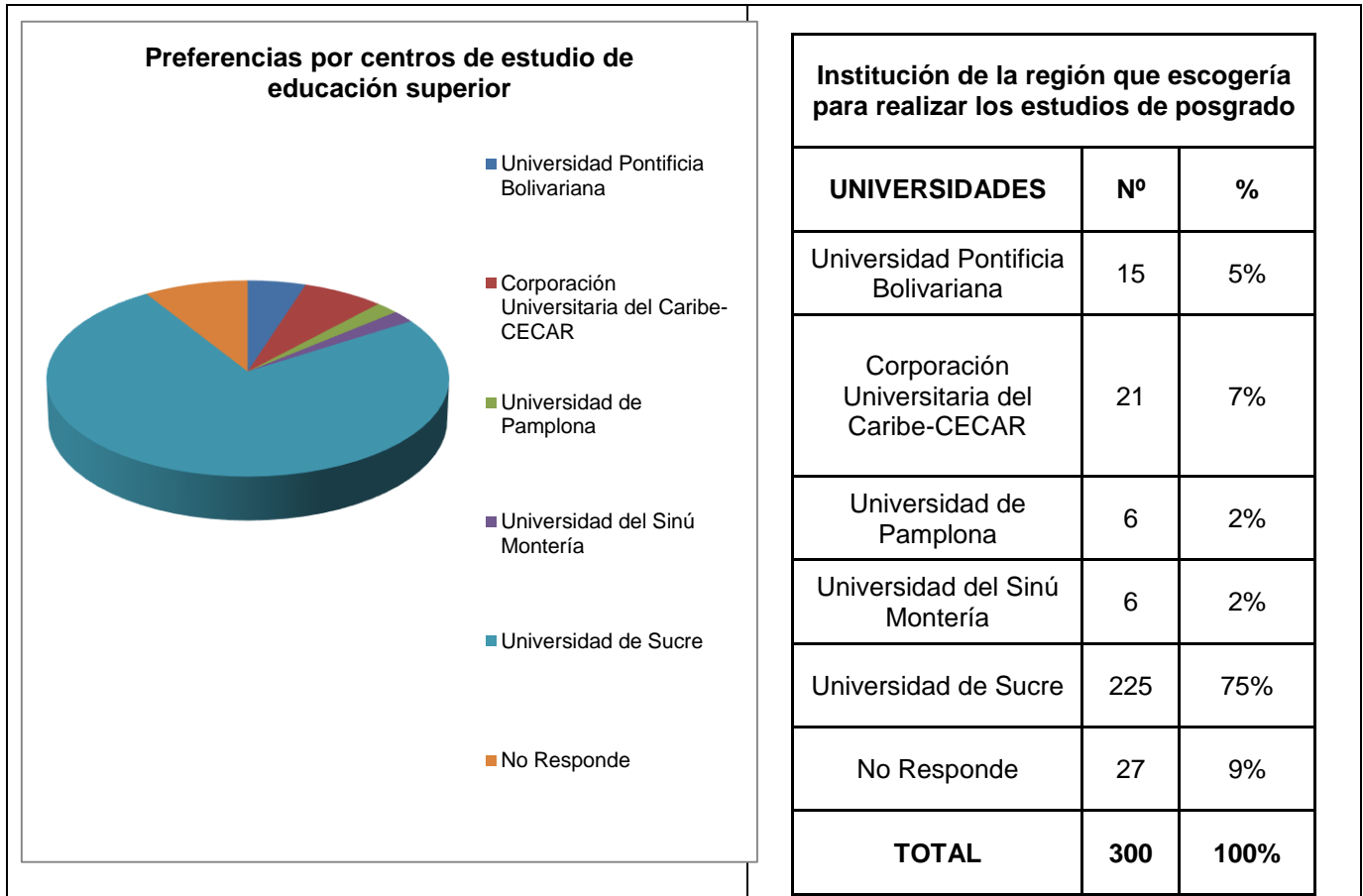


Fuente: Estudio de Mercado Facultad Ciencias Económicas - Universidad de Sucre

De acuerdo con los resultados sobre las preferencias por estudios de postgrado el área de mayor preferencia es la de **Talento Humano** con un porcentaje de 34%, lo cual se convierte en una de las justificaciones y motivaciones para la apertura de la Especialización en Gerencia del Talento Humano; de esta forma, la Universidad de Sucre atendería una demanda insatisfecha en esta área del conocimiento, (ver gráfica 5).

Los datos que se presentan a continuación (gráfica 6), muestran las preferencias de los egresados por realizar estudios de postgrado en las instituciones universitarias de la región, se evidencia una preferencia por la Universidad de Sucre del 75%, seguida por la Corporación Universitaria del Caribe-CECAR Sincelejo con un 7%.

Grafica 6. Preferencias por centros de estudio de educación superior



Fuente: Estudio de Mercado Facultad Ciencias Económicas - Universidad de Sucre

El perfil ocupacional es respuesta al diagnóstico de las necesidades de la región realizado en el 2014, por ello, Sucre y regiones aledañas requieren de profesionales que puedan desempeñarse eficaz y eficientemente en las organizaciones empresariales.

La Especialización de Gerencia del Talento Humano generará una respuesta efectiva a la comunidad empresarial, a las entidades gubernamentales, asociaciones, comunidades, y organismos no gubernamentales.

Los contenidos curriculares son producto de las tendencias internacionales y regionales, así como también del contexto de la región sucreña.

La Universidad de Sucre creó el programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano mediante la Resolución 061 de junio 30 de 1998 del Consejo Superior, decidió abrir la oferta del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano en el año 2008 con la admisión de 22 estudiantes, posteriormente en el año 2009, admitió 18 estudiantes y 17 en el 2010, manteniéndose la admisión por encima del punto de equilibrio del programa.

A la fecha se han graduado 26 especialistas en el programa, 15 en el 2009 y 11 en el 2010, de los cuales 20 (77%) están laborando en su campo de acción como lo registra el cuadro 8, de los cuales 4 prestan servicio a la Universidad de Sucre.

La Universidad presenta la Especialización en Gerencia del Talento Humano como programa nuevo, ya que nunca obtuvo el registro calificado (cuando se ofertó se obtuvo un código designado por el ICFES) y dejó de ofrecerlo por 4 años, tiempo en el cual se han modificado las tendencias del contexto y las necesidades del mismo, también se optó por reestructurar el plan de estudio. El plan de estudio contará con 27 créditos, dentro de los cuales se propone realizar los seminarios investigativos (I) y (II), los cuales permitirán articular estudios de casos reales y la docencia; el plan de estudio tiene en cuenta la evolución que el conocimiento en el área del talento humano ha tenido lugar. Sin embargo la experiencia ganada durante la oferta del programa se tiene como acervo referente aplicable para la nueva propuesta.

Cuadro 8. Relación graduados especialización en Gerencia del Talento Humano

Universidad de sucre				
Coordinación de egresados				
No.	Nombres y apellidos	No. Cedula	Empresa	Cargo
<b>2009</b>	<b>Periodo 01</b>			
1	Luisa Fernanda Fátima Amaya López	45.553.629 de Cartagena (Bolívar)	SENA - Sucre	Orientadora
2	Marisela Buelvas Fuentes	35.144.234 de Chinú (Córdoba)		
3	Martha Lucía Contreras Contreras	64.701.867 de Sincelejo (Sucre)	CECAR	Docente catedrática
4	Sandra del Rosario Cortés Marchán	22.865.344 de Corozal (Sucre)	DAVIVIENDA	Asesora banca personal
5	María Nelly Flórez Rodríguez	64.578.030 de Sincelejo (Sucre)	UNISUCRE	Catedrática -diplomado gestión de recursos humanos por competencias
6	Sandra Milena Fuentes Rodríguez	22.864.676 de Corozal (Sucre)	ASEO SINCELEJO LIMPIO	Asesora PQR'S
7	Claudia Patricia Geney Montes	64.720.402 de Sampués (Sucre)		
8	Ana Karina Gómez Canchila	22.864.997 de Corozal (Sucre)	SENA - Sucre	Psicóloga servicio nacional de empleo-regional sucre
9	Adriana Milena Martínez Centanaro	64.578.113 de Sincelejo (Sucre)	Cámara de comercio	Jefe dpto. jurídico y registro
10	Nubia Stella Monterrosa Ortega	51.849.044 de Bogotá, D.C.	Universidad San Martín-Unisucre	Asesora cursos de profundización -diplomado gestión de recursos humanos por competencias
11	Martha Lucía Ramos Flórez	64.698.638 de Sincelejo (sucre)	Inst. Educativa Dulce Nombre de Jesús	Psicóloga servicio nacional de empleo-regional sucre
12	Erlis Aidee Rodríguez Corena	64.695.914 de Sincelejo (sucre)	Aguas de la Sabana	
13	Claudia Patricia Rojas Martínez	22.867.162 de Corozal (Sucre)	CECAR	Docente
14	Elizabeth Irene Solar Quintero	64.704.749 de	Fondo de	Auxiliar administrativa

		Sincelejo (Sucre)	Empleados Argos	
<b>2009</b>	<b>Periodo 02</b>			
1	Dora Margarita Hernández Pereira	50.920.514 montería (córdoba)	Fundación montes de María	Profesional operativo
<b>2010</b>	<b>Periodo 01</b>			
1	Blanca Marcela Urzola Díaz	64.695.855 Sincelejo (sucre)	Registradora Nacional-	Auxiliar administrativo
2	Blanca Ligia Castaño Arias	64.701.163 Sincelejo (sucre)	Manpower	Psicóloga
3	Liliana Beatriz Díaz Arrieta	64.575.813 Sincelejo (sucre)	Corporación Paz Caribe	Psicóloga
4	Jaime Andrés Espíndola Rincón	74.186.590 Sogamoso (Boyacá)	Policía Nacional	
5	Rocy Stella Fernández Montes	64.701.068 Sincelejo (sucre)	Hotel Magestic	Asistente administrativa
6	Leo Marys Montes Díaz	64.568.693 Sincelejo (sucre)	Inst. Educativa Mateo Pérez	Docente
7	Karina Milena Ruiz Álvarez	35.145.083 Chinú (córdoba)	Bancolombia, Unisucre	Asesora-diplomado gestión de recursos humanos por competencias
8	Miguel Segundo Viloría Castro	73.161.113 Cartagena (bolívar)	Policía Nacional	Jefe bienestar social universitario
9	Blanca Aleida Zuluaga Montes	64.695.758 Sincelejo (sucre)	Drogas Uno A	
10	Astrid Liliana Amed Tovar	64.587.821 Sincelejo (sucre)	SENA, Unisucre	Instructora-diplomado gestión de recursos humanos por competencias
<b>2010</b>	<b>Periodo 02</b>			
1	Ella Patricia Beltrán Arrieta	64.576.145 de Sincelejo (sucre)	SENA - Sucre	Supervisora integración con la media

Fuente: Oficina de Egresados de la Universidad de Sucre

De Acuerdo con la información presentada en el cuadro anterior el 99,96 % de los egresados del Programa de Especialización en Gerencia del Talento actualmente se encuentran laborando en las diferentes empresas de Departamento de Sucre, lo cual se considera de gran importancia debido a la posibilidad que éstos tienen de poner al servicio de las entidades, sus conocimientos.

El siguiente cuadro muestra las instituciones educativas que ofertan la Especialización de Gerencia del Talento Humano a nivel nacional, se evidencia la amplia acogida que tiene éste campo del saber y se destaca que en su mayoría las universidades que ofertan el programa son de carácter privado.

Cuadro 9. Instituciones a nivel nacional que ofertan el programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano en el NBC de Administración y áreas de conocimiento economía, administración, contaduría y afines

Nombre de la institución	Sector	Metodología	Número créditos	Periodicidad de la admisión	Departamento de oferta del programa	Costo de matrícula para estudiantes nuevos
Corporación Universitaria UNITEC	Privada	Presencial	28	Semestral	Bogotá D.C	2.925.300
Fundación Universidad de América	Privada	Presencial	28	Semestral	Bogotá D.C	6.816.000
Fundación Universidad de Bogotá - Jorge Tadeo Lozano	Privada	Presencial	26	Semestral	Bogotá D.C	
Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium	Privada	Presencial	28	Cuatrimestral	Valle Del Cauca	
Fundación Universitaria Luis Amigo FUNLAM	Privada	Presencial	28	Semestral	Antioquia	6.714.988
Fundación Universitaria-CEIPA-	Privada	Presencial	29	Sin Definir	Antioquia	
Fundación Universitaria-CEIPA-	Privada	Virtual	28	Mensual	Antioquia	
Pontificia Universidad Javeriana	Privada	Presencial	36	Trimestral	Bogotá D.C	7.254.000
Universidad Cooperativa De Colombia	Privada	Presencial		Semestral	Antioquia	
Universidad Cooperativa De Colombia	Privada	Presencial		Anual	Risaralda	
Universidad Cooperativa De Colombia	Privada	Presencial		Anual	Quindío	
Universidad Cooperativa De Colombia	Privada	Presencial		Semestral	Magdalena	
Universidad De Manizales	Privada	Presencial	24	Semestral	Caldas	
Universidad De Santander – UDES	Privada	Presencial	28	Semestral	Cesar	
Universidad De Sucre	Oficial	Presencial		Semestral	Sucre	
Universidad Libre	Privada	Presencial	25	Semestral	Valle Del Cauca	4.500.000
Universidad Manuela Beltrán-UMB-	Privada	Virtual	32	Anual	Bogotá D.C	
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia – UPTC	Oficial	Presencial	24	Semestral	Boyacá	
Universidad Pontificia Bolivariana	Privada	Presencial	26	Semestral	Quindío	
Universidad Pontificia Bolivariana	Privada	Presencial	26	Semestral	Córdoba	5.831.342
Universidad Sergio Arboleda	Privada	Presencial	23	Anual	Bogotá D.C	16.000.000
Universidad Tecnológica de Bolívar	Privada	Presencial	28	Trimestral	Bolívar	12.360.000

Fuente: SNIES

### • **Ámbito Internacional**

- ✓ En Argentina: Universidad Católica de Santiago del Estero, Universidad Nacional de Tucumán, Universidad de Buenos Aires, Universidad de San Andrés, Universidad de Palermo, Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES), Universidad Argentina de la Empresa, Universidad del Salvador.
- ✓ En Brasil: Centro Universitario Feevale – Feevale, Universidad do Grande ABC, Universidad Taubaté–Unitau
- ✓ En Chile: Universidad Gabriela Mistral, Universidad Austral de Chile, Universidad del Mar, Universidad Diego Portales.
- ✓ En España: Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad Autónoma de Madrid, Universidad de Valencia, Universidad Camilo José Cela, Universidad de Sevilla.

### **3.2.3 Justificación Socioeconómica de la Especialización en Gerencia del Talento Humano**

#### **Criterios Sociales:**

La Gerencia del Talento humano es un campo de formación básico para todo profesional, muestra la forma como se interactúa al interior de las organizaciones, como se desarrollan los procesos de gestión humana en cuanto a la selección, inducción, capacitación y desarrollo de personal en un contexto social determinado.

Los gerentes de talento humano deberán conseguir, hacer y mantener personas integrales, humanas y competentes, logrando el desarrollo a nivel individual y social a escala física, afectiva y psicológica para obtener el mayor desempeño, resultado y valor agregado de cada persona.

La calidad de vida laboral de los trabajadores es una de las metas principales de la Gerencia del Talento Humano, que a través de sus prácticas, diseña estrategias que facilitan la satisfacción de necesidades de los individuos al interior de la organización y a su núcleo familiar. Una de esas prácticas es el bienestar social, que busca el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y genera satisfacción por medio de la motivación, convirtiéndolos en trabajadores productivos para la empresa y la sociedad.

### **Criterios Económicos:**

Para competir, las empresas necesitan renovar, constantemente, las aptitudes tanto de los empleados como de la dirección, a través de programas de formación. Una vez más, la dirección debe dar la libertad a sus empleados para desarrollar sus aptitudes y talentos, y no someterlos a normas que pongan en peligro la relación con sus clientes.

*"El mejor recurso en cualquier empresa es su gente. Las mejores empresas serán las que gestionan el capital humano de la manera más eficaz y eficiente"<sup>3</sup>. El capital humano es el valor económico que los trabajadores dan a una organización. El valor es determinado por el conocimiento, las habilidades, la experiencia y la educación de cada empleado posee. En la economía de la información del siglo 21, el reclutamiento, desarrollo y retención del mejor capital humano es esencial para el éxito del negocio.*

El especialista en gerencia del talento humano busca desarrollar habilidades de pensamiento que le permitan actuar de manera flexible frente al contexto regional, nacional e internacional, es decir, intervenir estratégicamente en los procesos pertinentes al área de la gestión humana, contando con los elementos conceptuales, técnicos y metodológicos que le faciliten comprender, desde la perspectiva crítica, el conocimiento en torno al hombre y su vínculo social con las empresas.

Es un compromiso de la Universidad de Sucre satisfacer las necesidades organizacionales de la región, de proveerlas de un capital humano competente estableciendo el talento humano como factor esencial para el cumplimiento de este propósito; las empresas de la región dependen cada vez más de las capacidades y habilidades de los individuos ante las nuevas exigencias de los mercados, con el propósito de lograr el crecimiento y la sostenibilidad necesaria para ser competitivos dentro de las organizaciones.

---

<sup>3</sup> Becker (2008), citado por Diane Chinn (sf) en ¿Qué es el capital humano en una organización? Tomado de <http://www.ehowenespanol.com/capital-humano-organizacion-info>

### 3.2.4 Oportunidades potenciales o existentes para el Especialista en Gerencia del Talento Humano

De conformidad con la información del Observatorio Laboral para el año 2012 los Especialistas en Gerencia del Talento Humano tenían un sueldo promedio de \$2'212.178 y una tasa de cotizantes del 100% lo que indica una alta demanda cautiva por los egresados de la especialización y una vinculación laboral asegurada que revelan un alto grado de pertinencia del programa y unas necesidades de capacitación permanente en esta área del conocimiento.



### 3.2.5 Atributos o factores que constituyen los rasgos distintivos del programa

La constante evolución de las tendencias gerenciales hacen más clara la necesidad de contar con estrategias formativas que apunten a la correcta y eficaz gestión de las potencialidades del profesional sucreño como una base de la estructura social del Departamento de Sucre, por lo tanto es necesario visualizar el estado y la importancia de la gerencia del talento humano y mejorar así el proceso de acoplamiento con las tendencias marcadas en un entorno globalizado de la economía.

En la actualidad ninguna institución de educación superior localizada en el departamento de Sucre tiene entre su oferta académica la Especialización en Gerencia del Talento Humano, lo cual se visualiza como una gran oportunidad para que la Universidad de Sucre, satisfaga tal necesidad para el aprovechamiento del potencial de profesionales interesados en desempeñarse en el área gerencial.

Este programa representa una oferta oficial atractiva dentro de su área de influencia. El costo de la matrícula, dada su condición de entidad pública, es de sólo cinco SMMLV. El programa está contextualizado con las exigencias nacionales e internacionales que rigen la gestión del talento humano.

En síntesis, las características distintivas del programa se relacionan a continuación:

- ✓ Es el único programa con esta denominación ofertado por institución de educación superior de carácter público en la región Caribe.
- ✓ La distribución de horas presenciales y de trabajo autónomo facilita la vinculación de profesionales que se encuentren laborando en un horario típico en días hábiles.
- ✓ El programa ejercerá control sobre la virtualidad.
- ✓ El alto grado de formación académica, investigativa, experiencia y calidad humana del personal docente involucrado en el proceso de formación.
- ✓ La infraestructura y medios educativos con que cuenta la Universidad de Sucre permite satisfacer las necesidades que genera el programa.
- ✓ El Programa tendrá una duración de dos semestres y 27 créditos que permiten un uso racional del tiempo del estudiante.
- ✓ Es un Programa contextualizado con la normatividad vigente en Colombia.
- ✓ El programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano está dirigido en general a profesionales con título universitario a nivel pregrado, en especial, a los profesionales en las áreas de ingenierías, ciencias económicas, administrativas, humanidades y sociales que se desempeñen o aspiren a desempeñarse en cargos de Gerencia del Talento Humano tanto en el sector público, como en el sector privado.
- ✓ Los aspectos curriculares propuestos abarcan una formación que incentiva el crecimiento empresarial basándose en el desarrollo pleno de las potencialidades del capital humano.

### 3.3 CONDICION N°3. CONTENIDOS CURRICULARES

#### 3.3.1 Fundamentación Teórica

La formación que se desarrolla en el programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano está circunscrita a la gestión del recurso humano en las organizaciones y por ello los contenidos programáticos parten del *conocimiento profundo* en Gerencia Estratégica, Selección de Personal, Desarrollo de Personal, Gestión del Talento Humano, Gerencia del Cambio, Legislación Laboral, Responsabilidad Social Empresarial, y Administración de las Compensaciones, entre otros. Ésta formación tiene como finalidad que el estudiante desarrolle las habilidades y competencias requeridas para la toma de decisiones, el manejo de la incertidumbre, sepa planear, organizar, y gestionar el talento humano en sus distintas áreas y dimensiones, convirtiendo de esta manera a la gestión del talento humano en el eje transversal y socio estratégico de las organizaciones.

Para alcanzar éste propósito, la Universidad dispone de los apoyos logísticos, medios educativos y personal docente cualificado que orientará el proceso de aprendizaje de los estudiantes, para lo cual se utilizan las ayudas didácticas y las estrategias metodológicas que requiera un saber en particular. La interconectividad con que cuenta la Universidad y la plataforma de comunicación son colocadas al servicio de docentes y estudiantes para flexibilizar la educación, los procesos formativos y facilitar la comunicación académica.

El programa se desarrollará en dos semestres académicos, distribuidos en encuentros semanales. El plan de estudios consta de 27 créditos: 14 en el primer semestre y 13 en el segundo semestre a través de las siguientes áreas: disciplinar, interdisciplinar y complementaria, humanística e investigación.

Consecuentemente el área disciplinar, pretende desarrollar el conocimiento y habilidades necesarias en el estudiante, de tal modo que éste pueda potencializar la gestión de las personas en todas las áreas de la organización, y mejorar el desempeño empresarial, teniendo en cuenta que, desde el punto de vista estratégico las organizaciones compiten hoy en ambientes hipercompetitivos, complejos y en permanente cambio. El área disciplinar cuenta con temáticas fundamentales para cumplir con éste propósito dentro de las cuales se mencionan: La Gerencia Estratégica, la Selección y Desarrollo de Personal, la Gestión del Conocimiento, la Gestión del Talento Humano y la Administración de la Compensación.

Así mismo el área interdisciplinar y complementaria, compuesta por las subareas de Legislación Laboral, Gerencia del Cambio, Responsabilidad Social Empresarial, Calidad en la Gestión del Talento Humano, facilita la consolidación de la Gestión del Talento Humano en un marco de respeto a las normativas nacionales e internacionales existentes y relacionadas en el ámbito laboral, y proyectan a las organizaciones hacia el cumplimiento de estándares de actuación, que elevan la gestión a categorías de empresas en el nivel de excelencia.

De igual forma el área humanística, potencia las habilidades y conocimiento necesario para el manejo de las relaciones y las negociaciones entre las personas, lo cual es consustancial al campo del talento humano, desde el momento en que se establecen relaciones y contrataciones laborales.

Por último, para incorporar la visión crítica de los estudiantes de la especialización, el programa propone en el área investigativa los Seminarios Investigativos (I) y (II), en los cuales se podrán desarrollar habilidades relacionadas con la capacidad investigativa y de realización de informes de tipo documental; además, los seminarios tienen la finalidad de facilitar la interpretación, el análisis y la proposición de alternativas de solución a situaciones relacionadas con la gerencia del talento humano.

El gerente en talento humano de la Universidad de Sucre, debe ser un profesional responsable y consciente de sus actos; en el desarrollo de la especialidad recibirá elementos para reflexionar acerca del compromiso que adquiere consigo mismo y con el ejercicio de su profesión.

*El plan de estudios concebido como el eje dinamizador del currículo, articula sistémicamente los elementos misionales de la especialización (misión, visión, valores, principios, propósitos, marco legal, perfiles, concepción teórico metodológica) como un arreglo sinérgico que favorece el discurso disciplinar, da coherencia al saber y congruencia teórica, lo cual finalmente redundará en la adquisición de las competencias que requiere el especialista en Gerencia del Talento Humano.*

*Es importante aclarar que existen algunas competencias de tipo genérico (personales transferibles) que son aplicadas indistintamente desde varios campos de saber, también es cierto que existen competencias que dada su especificidad y grado de profundidad se las denomina competencias técnicas, profesionales o específicas de la profesión, además, la profundidad teórico práctica en el área o disciplina, implica un alto grado de diferenciación, en éste caso, del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano con otros programas académicos de la Universidad; en este orden de ideas se pueden mencionar y definir las siguientes competencias técnicas (T) o específicas de la especialización:<sup>4</sup>*

✓ *Manejo de prácticas del recurso humano (T): capacidad de entender y utilizar las prácticas de recursos humanos tales como selección, contratación, capacitación, formación y remuneración, potenciando y motivando al personal hacia el desarrollo integral.*

---

<sup>4</sup> Las Competencias mencionadas se basan en Hernández, G. C., & Valencia, J. C. N. (2004). Competencias laborales de los gerentes de talento humano. *INNOVAR, revista deficiencias administrativas y sociales*, (23), 79.  
Arbonés, A. L. & Aldazabal, J. (2005). *K-FACTS: Identificación y evaluación de flujos de conocimiento en las organizaciones*. Arrasate, Gipuzkoa- España: Mik, S.Coop.  
Chaparro, F. (2006). *Reflexiones sobre las Organizaciones del Conocimiento: Aplicación de la Teoría de Sveiby y de la Matriz de Inteligencia Organizacional (MIO) a las Universidades y a las Empresas*. Trabajo presentado en el Programa de Formación de Alto Nivel en Gestión de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Memorias. Bogotá: Universidad del Rosario.

✓ *Gestión de la cultura (T): proveer estrategias y metodologías que permitan consolidar y mantener una identidad compartida con lineamientos perdurables que respondan a los principios estratégicos fundamentales y valores de la organización.*

✓ *Conocimiento del negocio (T): conocer y entender el contexto y las condiciones específicas del entorno del cual hace parte. La finalidad de esta competencia es básicamente permanecer al día de lo que es importante para la organización, con el fin de influenciar positivamente la organización.*

Además de las competencias técnicas o profesionales, existen otras competencias de tipo personal (P), de gestión (G) y sociales (S), las cuales no son las competencias demandadas para una persona en particular (por ejemplo, gerente de talento humano), pero permiten una excelente aproximación a las competencias del especialista en gerencia del talento humano, estas son:

✓ *La gestión del conocimiento (G): es la capacidad de crear valor a partir de la generación, circulación y gestión del conocimiento (Chaparro 2006). Es la activación del conocimiento en actos, rutinas creativas y comunidades que dan sentido a la información. Es un cambio cultural que exige nuevos roles de los directivos, las personas y en especial de las organizaciones que deben convertirse en lugares de aprendizaje permanente y desarrollo personal (Arbonés y Aldazábal, 2005).*

✓ *Pensamiento estratégico (G): es la capacidad de analizar e interpretar información y políticas de la organización, para generar acciones que contribuyan al cumplimiento de las metas empresariales. Requiere del individuo una visión integral del dinamismo del negocio en su entorno (interno y externo), donde pueda identificar las oportunidades y hacer frente a las amenazas, para posibilitar la mejora de las estrategias como valor agregado, y con ello actuar de forma proactiva para alcanzar los objetivos de la organización.*

✓ *Responsabilidad Social Empresarial (G): Se define como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido.*

✓ *Gestión del cambio (G): es la capacidad de visualizar hacia dónde se deben encaminar los esfuerzos de la organización. Implica promover y comprometerse en el diseño y desarrollo de estrategias en la búsqueda de nuevas oportunidades (Hernández y Valencia, 2004); y tener la capacidad de comunicar la visión estratégica de la organización, despertar la motivación y adhesión de los colaboradores para el logro de innovaciones y de la optimización de los recursos (Chávez, 2012).*

✓ *Gestión de procesos (G): es la capacidad de estructurar y coordinar estrategias que contribuyan al mejoramiento y cumplimiento de los procesos organizacionales, así como de identificar necesidades, buscando herramientas que apoyen cada proceso, integrándolos y facilitando el seguimiento de los proyectos.*

✓ *La gestión del aprendizaje (P)*: capacidad de desarrollar metodologías y herramientas sofisticadas para promover el aprendizaje y crecimiento competitivo de los individuos de la organización<sup>5</sup> (Chávez, 2012).

✓ *Negociación (P)*: capacidad de intercambiar concesiones entre los miembros de la organización, alcanzando acuerdos satisfactorios fundamentados en la filosofía gana-gana. Es la capacidad para identificar las posiciones propias y de las partes involucradas en la negociación, para efectuar cualquier tipo de intercambios que beneficien tanto a la empresa como al personal, basándose en la información y en un acercamiento de necesidades mutuas.

*Además aplican otras competencias que tendrá el especialista como lo son: facilitador (S), capacidad de interrelación (S), habilidades de comunicación (P), liderazgo (G), orientación al cliente (G), orientación al logro (P), sensibilidad social (S), toma de decisiones (P), trabajo en equipo (P), las cuales son genéricas para cualquier profesión y aplican en diferente grado según el cargo.*

Para el caso específico de gestión de talento humano, es necesario tener clara la función y competencias del área. Se define la función del área de la siguiente manera: “generar ventajas competitivas a través del desarrollo de las personas, asegurando que su desempeño esté acorde con las estrategias y la cultura de la organización y logren los indicadores establecidos”<sup>6</sup>

Para comprender las competencias del gerente de talento humano en toda su dimensión, es necesario conocer la misión del área de talento humano (finalidad), la cual consiste en:

*“Contribuir al logro de los objetivos organizacionales mediante el desarrollo de las personas, la consolidación de las prácticas de gestión humana y el mejoramiento de los procesos y la cultura organizacional”*

*Además se deben conocer los resultados esperados del área, como lo son:*

- ✓ Atraer candidatos potencialmente calificados
- ✓ Mantener a los empleados deseables
- ✓ Garantizar que las características del puesto de trabajo y de la organización se adecuen a los conocimientos, habilidades y aptitudes del individuo
- ✓ Desarrollar integralmente a las personas
- ✓ Mejorar el rendimiento presente y futuro del empleado, aumentando sus competencias, a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y aptitudes
- ✓ Elevar niveles de productividad
- ✓ Elevar niveles de calidad
- ✓ Mejorar el clima laboral

<sup>5</sup> Chávez Hernández, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Pensamiento & Gestión*, (33), 140-161.

<sup>6</sup> Hernández, G. C., & Valencia, J. C. N. (2004). Competencias laborales de los gerentes de talento humano. *INNOVAR*, revista deficiencias administrativas y sociales, (23), 79. Investigación realizada en ACRIP, Banco de Bogotá, Cotecna, Ecopetrol, EAN, Kimberly, Legis, Mintrabajo y el SENA.

- ✓ Impactar el desempeño de la organización, mediante el alineamiento de las prácticas de gestión humana.

En el plano didáctico, promoverá el desarrollo de las competencias mencionadas anteriormente, para lo cual facilitará las condiciones y situaciones de aprendizaje que permitan:

- ✓ Integrar el aprendizaje a las condiciones reales de trabajo.
- ✓ Identificar o construir condiciones de aplicación más reales (por ejemplo, diferentes ejercicios de simulación, talleres, ensayos, estudios de caso, etc.).
- ✓ Diseñar experiencias de aprendizaje que permitan arribar a diferentes soluciones o a varias vías de solución.
- ✓ Crear entornos que sean colaborativos y apoyadores.
- ✓ Alternar momentos de confrontación entre situaciones reales con momentos de sistematización del conocimiento o teoría.
- ✓ Priorizar estrategias didácticas en las que los estudiantes jueguen un papel activo, que les permita descubrir y construir conocimiento por sí mismos.
- ✓ Realizar evaluaciones longitudinales y múltiples para reunir evidencias de desempeño desde diferentes fuentes.
- ✓ Identificar posibles niveles de desempeño como criterios para la evaluación.
- ✓ Promover el aprendizaje a través de situaciones polémicas.

En este sentido, el papel del maestro sigue siendo fundamental, pero ahora como diseñador de los ámbitos y experiencias de aprendizaje para los alumnos. Los profesores estudian, diseñan y aplican los mejores métodos y se comprometen con el éxito de cada estudiante, proponiendo diversas maneras para promover el desarrollo integral del estudiante.

La Especialización en Gerencia del Talento Humano se desarrollará con base en metodologías de cátedra magistral, seminarios, ejercicios, estudio de casos, talleres, discusiones en grupo, donde se permitirá la activa participación de los estudiantes y la socialización de las experiencias individuales que enriquezcan el conocimiento del grupo. Además de las metodologías de trabajos aplicados en empresas, controles de lectura, elaboración de ensayos y trabajos de carácter investigativo en las asignaturas que así lo ameriten.

El taller se entiende como una forma de enseñar y aprender, el cual se apoya en los siguientes principios:

- ✓ Es un aprender haciendo que busca superar la separación entre formación teórica y práctica a través de la realización de proyectos.
- ✓ Es una metodología participativa que supera la clase tradicional.
- ✓ Es una pedagogía de pregunta.
- ✓ Está fundamentada en el trabajo interdisciplinario.
- ✓ La relación docente-alumno queda establecida en la realización de una tarea común.
- ✓ Tiene un carácter globalizante e integrador.
- ✓ Exige un trabajo grupal.
- ✓ El seminario es un método que se configura en el análisis de textos a partir de la reflexión individual y la confrontación en pequeños grupos.

Por las razones anteriormente planteadas, la Universidad de Sucre considera que el programa de especialización en Gerencia del Talento Humano, está diseñado para cumplir con los compromisos establecidos en su misión y su visión, además está acorde con las necesidades organizacionales del medio local y regional.

### **3.3.2 Aspectos filosóficos y pedagógicos del programa**

#### **Misión**

Formamos especialistas en Gerencia del Talento Humano proactivos, críticos y reflexivos, que asumen la gestión humana como un compromiso de cambio planeado, con alto sentido de responsabilidad social y comprensión por las personas; y quiénes además, cuentan con el conocimiento y habilidades necesarias para el mejoramiento del desempeño y la competitividad de las organizaciones públicas y privadas de la región y el país.

#### **Visión**

La Especialización en Gerencia del Talento Humano, se constituirá como un marco del conocimiento dentro de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, para formar integralmente especialistas reconocidos por su alta capacidad de liderar y gestionar los procesos del talento humano y de transformación en las organizaciones, y contribuir al desarrollo local, regional y nacional.

### **3.3.3 Principios y Propósitos que orientan la formación del Especialista en Gerencia del Talento Humano**

El tipo y forma de evaluación escogida para evaluar el rendimiento académico de los estudiantes deberá ser coherente con las estrategias metodológicas y el sistema de

créditos académicos asumidos para cada actividad académica de los programas, bajo una ponderación conceptual previamente concertada entre el profesor y los estudiantes.

### **Principios generales de la formación de postgrado:**

- ✓ Alta calidad y exigencia académica.
- ✓ Desarrollo de capacidad crítica.
- ✓ Autonomía y respeto por el pensamiento crítico

### **Propósitos de formación del programa:**

A continuación se muestran los propósitos de formación del programa que contribuyen con el desarrollo de las capacidades y competencias del estudiante:

- ✓ Buscar una formación que favorezca el desarrollo integral del hombre, haciendo posible su real incorporación a la sociedad contemporánea.
- ✓ Promover una formación de calidad, expresada en términos de competencia para resolver problemas de la realidad.
- ✓ Articular las necesidades de formación del estudiante con las necesidades del mundo del trabajo.
- ✓ Promover el desarrollo de la creatividad, la iniciativa y la capacidad para la toma de decisiones.
- ✓ Integrar la teoría y la práctica, el trabajo manual y el trabajo intelectual.
- ✓ Promover el desarrollo de competencias consideradas desde una visión holística, tanto en términos genéricos como específicos.
- ✓ Promover cambios en lo que los estudiantes saben y en el uso que pueden hacer de lo que saben.
- ✓ Promover la autonomía del estudiante.
- ✓ Promover la capacitación continua y alterna.

Esto implica:

- ✓ Ofrecer un programa consistente, pertinente, conciso y diferenciado.
- ✓ Proporcionar un espacio académico para la discusión amplia y respetuosa sobre los asuntos pertinentes a la Gerencia del Talento Humano.

- ✓ Proporcionar elementos necesarios para incentivar prácticas investigativas.
- ✓ Formar un profesional con credibilidad en su ejercicio gerencial por la alta calidad y exigencia en su formación.
- ✓ Incorporar el compromiso personal con la integridad del otro y de lo otro como garantía para la sostenibilidad de las organizaciones y de la sociedad en su conjunto.

### 3.3.4 Objetivos del Programa

#### Objetivo General

Formar gerentes en el campo de la gestión de talento humano, con capacidad y criterio para desarrollar procesos estratégicos y tomar decisiones adecuadas basados en la concepción, análisis y dirección, elementos necesarios para proyectar actividades temporales, generalmente no repetitivas e irreversibles, que cumplan o excedan las necesidades y expectativas del usuario, a través de la aplicación de los conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas que involucran entidades y personas de diversa índole, realizadas bajo restricciones de tiempo y comprometiendo recursos escasos, asegurando con ello, la posición competitiva de las organizaciones de diferentes sectores productivos en el contexto local y global, en un marco ético de responsabilidad social empresarial.

#### Objetivos Específicos

La Especialización en Gerencia del Talento Humano brindará a sus estudiantes herramientas para:

- ✓ Asesorar a las organizaciones en la implementación de acciones que propendan por el crecimiento de estas a partir del estímulo del talento humano.
- ✓ Desarrollar políticas de gestión humana que contribuyan a potencializar las capacidades laborales de los trabajadores en la Organización.
- ✓ Implementar estrategias de desarrollo humano que faciliten el logro de los objetivos organizacionales.
- ✓ Formar profesionales conscientes de la realidad mundial y las implicaciones de la Gestión del Talento Humano en pro del desarrollo, en un marco ético y de responsabilidad social empresarial.

La Especialización en Gerencia del Talento Humano busca mejorar y perfeccionar las habilidades de los profesionales en el desarrollo y ejecución de procesos interdisciplinarios, que se enfoquen en el continuo mejoramiento de los estándares de calidad y el consecuente desarrollo empresarial.

Los gerentes de talento humano deben tener una mezcla única de talentos como:

- ✓ La visión de un planeador.
- ✓ Las habilidades de un especialista en desarrollo organizacional para organizar, coordinar y mantener equipos humanos.
- ✓ Las habilidades de comunicación.

En ese contexto y para sobrevivir en el mundo hoy, son esenciales las metodologías, las herramientas, las técnicas y las habilidades de la Gerencia del Talento Humano.

### **3.3.5 Perfil Profesional y Ocupacional del Especialista en Gerencia del Talento Humano**

#### **Perfil Profesional**

El Especialista en Gerencia del Talento Humano será un profesional preparado para intervenir estratégicamente en los procesos pertinentes al área de la gestión humana.

Debe contar con los elementos conceptuales, técnicos y metodológicos que le permitan comprender, desde una perspectiva crítica, el conocimiento en torno al hombre y su vínculo social con la empresa. En este sentido el especialista egresado reflejará desde su campo de acción con responsabilidad social empresarial.

Será competente para desarrollar cualidades y destrezas de liderazgo, conducir el personal a cargo, con amplio sentido de responsabilidad social empresarial, de manera que pueda orientar a los trabajadores hacia el cumplimiento de metas y objetivos que propicien el desarrollo y la solución de situaciones conflictivas.

#### **Perfil Ocupacional**

El Especialista en Gerencia del Talento Humano podrá desempeñarse en los diferentes campos estratégicos de la gestión humana: gestión del conocimiento, legislación laboral, reclutamiento, selección, contratación, capacitación, compensación salarial, seguridad industrial, salud ocupacional, medio ambiente, gerencia del cambio, negociación y responsabilidad social empresarial.

El Especialista en Gerencia del Talento Humano tendrá las competencias que le permitan:

- ✓ Implementar estrategias y políticas que desde la gestión del talento humano permitan generar valor en las organizaciones.
- ✓ Liderar procesos de transformación y cambio organizacional, e intervenir exitosamente en las negociaciones empresariales, con el objetivo de mejorar permanentemente el desempeño de la organización.

- ✓ Gestionar los procesos de la administración del talento humano, teniendo en cuenta los objetivos del plan estratégico de la organización y los objetivos de las personas.
- ✓ Conocer e interpretar la normatividad y legislación laboral vigente relacionada con la administración del talento humano.
- ✓ Fomentar las prácticas seguras del manejo de la seguridad industrial, la salud ocupacional y el medio ambiente.
- ✓ Gerente y promotor de acciones con responsabilidad social empresarial.

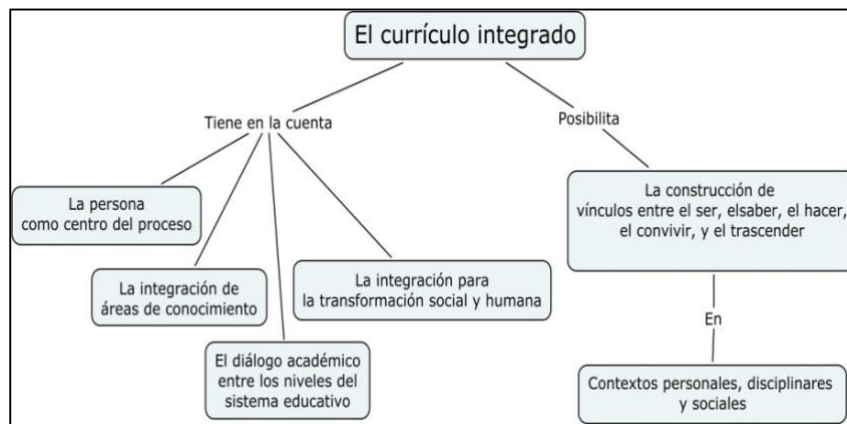
### 3.3.6 Estructura y Organización Curricular del Programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano

El currículo constituye la columna vertebral de los procesos formativos; hace posible el desarrollo de los planes de estudio de los programas académicos; y establece los límites y controles, posibilidades y opciones del proceso formativo de los estudiantes. Se concibe como todo lo que se hace para lograr las finalidades formativas propuestas.

Para desarrollar sus intencionalidades formativas, la universidad de Sucre opta por un concepto de currículo **integrado, flexible, contextualizado e interdisciplinario**.

*El currículo integrado* se entiende como una propuesta de formación con la fuerza para construir los vínculos entre el ser, el saber, el hacer y el trascender en contextos personales, disciplinarios y sociales.

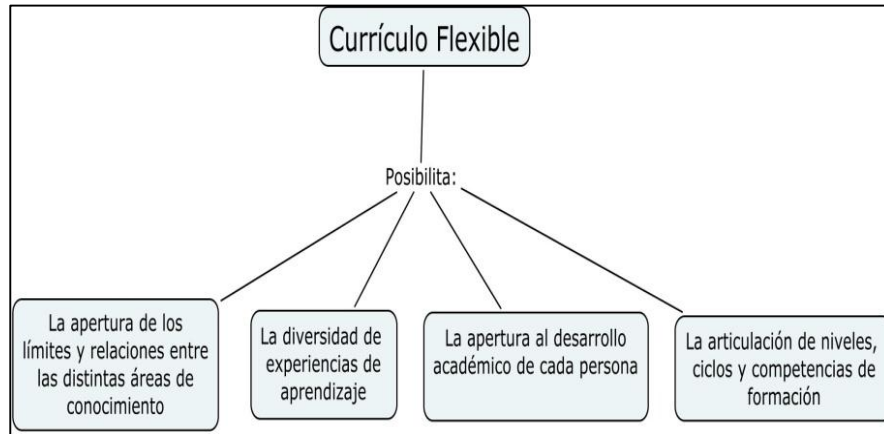
Grafica 7. Currículo Integrado



Fuente: UNIVERSIDAD DE SUCRE. Gestión curricular.

*El currículo flexible* se entiende como la apertura de los límites y las relaciones entre las áreas de conocimiento, las áreas académicas y los ciclos que configuran el currículo.

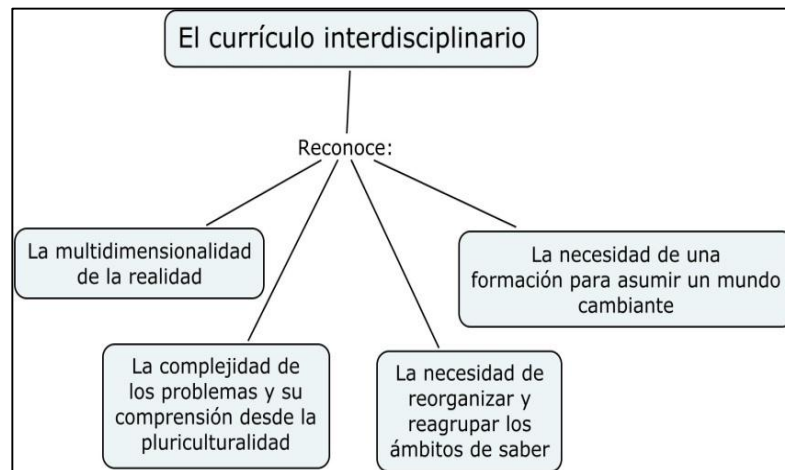
Grafica 8. Currículo Flexible



Fuente: UNIVERSIDAD DE SUCRE. Gestión curricular.

*El currículo Inter y transdisciplinario*, se concibe como una estrategia de búsqueda de la apertura dialógica que puede hacer emerger un saber plural, integrado y más rico que el monólogo disciplinar tradicional.

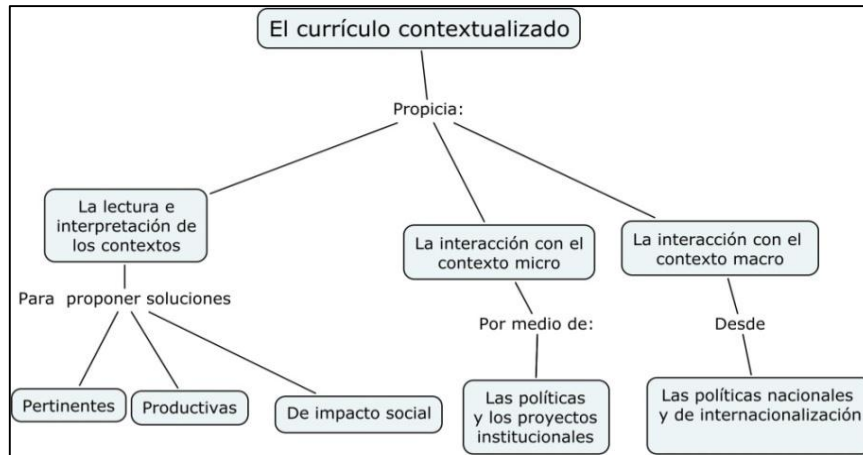
Grafica 9. Currículo Interdisciplinario



Fuente: UNIVERSIDAD DE SUCRE. Gestión curricular.

*El currículo Contextualizado* se entiende como la propuesta programática a través de la cual se propicia que los estudiantes sean capaces de leer e interpretar los contextos, próximos y remotos, para proponer soluciones cada vez más pertinentes, productivas y de impacto social.

Grafica 10. Currículo Contextualizado.



Fuente: UNIVERSIDAD DE SUCRE. Gestión curricular.

El currículo<sup>7</sup> también se entiende como la selección, organización y distribución de los conocimientos, experiencias y prácticas considerados como legítimos para el logro de las finalidades educativas propuestas por la Institución.

Los módulos (*a través de los cuales se desarrolla el programa*) son como segmentos de contenidos formativos, secuencias cortas ligadas a aprendizajes específicos, incluyen una serie de temas y problemas que pueden integrar diferentes áreas académicas y cursos; permiten un aprendizaje más individualizado, abierto y flexible.

### Plan de Estudios de la Especialización en Gerencia del Talento Humano

El plan de estudios de la Especialización en Gerencia del Talento Humano, ofrecido por la Universidad de Sucre, está diseñado para dar flexibilidad al currículo, lo cual permitirá, por una parte, un mejor aprovechamiento de los conocimientos y estudios muy específicos desarrollados por los docentes, por otra parte, dará mayor capacidad de decisión al estudiante y por lo tanto una mayor responsabilidad sobre su formación.

El plan de estudios fue diseñado de tal forma que el estudiante profundice en los conocimientos teóricos gerenciales que tienen relación con:

- ✓ La gerencia estratégica.
- ✓ La selección y desarrollo de personal.
- ✓ La gestión del conocimiento.
- ✓ La legislación laboral.

<sup>7</sup>DÍAZ, Mario. La flexibilidad en la educación superior. Bogotá: ICFES, 2002.

- ✓ La administración de la compensación
- ✓ La responsabilidad social empresarial, entre otros aspectos.

Los contenidos del plan de estudios se han organizado en módulos. Para su desarrollo se han distribuido en dos semestres académicos en la modalidad presencial concentrada.

Éste tiene un total de 1296 horas distribuidas en 405 horas de trabajo presencial y 891 horas de trabajo independiente con un total de 27 créditos académicos. Para el cumplimiento de los propósitos y objetivos de formación del programa, el plan consta de cuatro áreas de formación a saber: Disciplinar, Interdisciplinar y Complementaria, Humanística, e Investigación.

Tiene una duración de dos semestres académicos, como se muestra a continuación:

Cuadro 10. Plan de estudios de la Especialización en Gerencia del Talento Humano

SEMESTRE	AREAS	ASIGNATURA	HP	HV	TTP	TTI	TT	Cr
1	Disciplinar	Gerencia Estratégica	24	6	30	66	96	2
1	Disciplinar	Selección y Desarrollo de Personal	24	6	30	66	96	2
1	Disciplinar	Gestión del Conocimiento	24	6	30	66	96	2
1	Interdisciplinar y Complementaria	Legislación Laboral	24	6	30	66	96	2
1	Investigación	Seminario Investigativo I	24	6	30	66	96	2
1	Disciplinar	Gestión del Talento Humano	24	6	30	66	96	2
1	Interdisciplinar y Complementaria	Electiva	24	6	30	66	96	2
<b>Total</b>			<b>168</b>	<b>42</b>	<b>210</b>	<b>462</b>	<b>672</b>	<b>14</b>
2	Investigación	Seminario Investigativo II	12	3	15	33	48	1
2	Disciplinar	Administración de la Compensación	24	6	30	66	96	2
2	Interdisciplinar y Complementaria	Gerencia del Cambio	24	6	30	66	96	2
2	Humanística	Negociación y Solución de Conflictos	24	6	30	66	96	2
2	Interdisciplinar y Complementaria	Responsabilidad Social Empresarial	24	6	30	66	96	2
2	Interdisciplinar y Complementaria	Calidad en la Gestión del Talento Humano	24	6	30	66	96	2
2	Interdisciplinar y Complementaria	Electiva	24	6	30	66	96	2
<b>Total</b>			<b>156</b>	<b>39</b>	<b>195</b>	<b>429</b>	<b>624</b>	<b>13</b>

ELECTIVAS	Cr
Sistemas de información Financiera	2
Desarrollo Empresarial	2
Entorno Económico	2
Seguridad y Salud en el Trabajo	2

### **Estrategias que permiten el trabajo interdisciplinario y en equipo**

La interdisciplinariedad y el trabajo en equipo se ven favorecidos en la especialización mediante:

**Equipo profesoral.** La especialización cuenta con un cuerpo de docentes de alta cualificación con formación generalmente de Maestría o Doctorado.

**Estudiantes.** Los estudiantes que se admiten en la especialización provienen en la mayoría de los casos de distintos campos disciplinares y trabajan en empresas de distinta complejidad, sector y actividad, lo cual permite que se puedan compartir experiencias y conocimientos previos.

**Las estrategias didácticas.** La especialización favorece el uso de estrategias didácticas que permiten combinar tanto el trabajo autónomo como el trabajo en equipo. Están orientadas a desarrollar en los estudiantes las competencias básicas definidas para su perfil profesional y además, soportan la integralidad y la interdisciplinariedad y aprovecha la flexibilidad curricular.

Las estrategias metodológicas se orientan a desarrollar en los estudiantes las competencias básicas definidas para su perfil profesional y además, soportan la integralidad y la interdisciplinariedad y aprovecha la flexibilidad curricular. En general se identifican en el programa de Gerencia del Talento Humano los siguientes aspectos:

#### **Integralidad:**

Formación humanista.  
Formación investigativa.  
Formación profesional.  
Formación en la especialidad.

#### **Interdisciplinariedad (componentes):**

Humano.  
Económico.

Gerencial.  
Social.

### **Flexibilidad:**

La Especialización en Gerencia del Talento Humano ofrece múltiples opciones para que el estudiante decida con objetividad, autonomía y libertad, entre las electivas ofrecidas en el currículo. El estudiante puede optar por desarrollar cualquier módulo de los existentes en los programas de especialización en la Universidad; el estudiante es libre de escoger aquellos que le permitan complementar su formación y su proyecto de vida.

### **Contextualización:**

Se refiere a la orientación de la enseñanza del conocimiento hacia la realidad nacional e internacional del momento.

### **3.3.7 Modelo Pedagógico**

La Especialización en Gerencia del Talento Humano asume el Modelo Social Cognitivo para orientar el proceso de enseñanza – aprendizaje; El programa entiende éste Modelo como una representación de su propuesta de formación crítica, humanista, social y académica en la cual se hacen explícitos los vínculos entre los elementos que la constituyen, a saber: la concepción teórica que la fundamenta, las intencionalidades formativas, acorde con un currículo integrado, flexible, contextualizado e interdisciplinario.

La Universidad de Sucre ha construido este modelo en consideración a su experiencia capitalizada recogida en las siguientes fuentes:

- ✓ El Proyecto Institucional.
- ✓ Los documentos institucionales de trabajo.
- ✓ Los Proyectos de Mejoramiento.
- ✓ La experiencia de la Acreditación Institucional.
- ✓ La Acreditación de los distintos Programas.
- ✓ Las sugerencias de los pares académicos.
- ✓ Las exigencias del medio.
- ✓ Las condiciones de las nuevas generaciones; la experiencia pedagógica de 35 años de vida institucional.

- ✓ Dicho modelo se fundamenta en: la libertad, la justicia, la solidaridad, la concepción antropológica, la concepción pedagógica, la concepción sociológica, la concepción epistemológica y la persona como realidad integral.

Las **intencionalidades de formación** del programa son:

- ✓ *La formación humanista.*
- ✓ *La formación social.*
- ✓ *La formación académica*

El eje del modelo pedagógico es la persona.

En resumen el modelo pedagógico asumido es ante todo:

- Educativo: Es decir, busca orientar, acompañar al alumno, a aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a desaprender.
- Formativo: Es decir, tiene como objetivo la formación integral, aprender a ser y trascender.

### **Las estrategias didácticas**

La Especialización en Gerencia del Talento Humano privilegia la metodología interactiva que posibilite a estudiantes y docentes la aplicación de diversas modalidades de aprendizaje de acuerdo con el tipo de asignatura. La metodología abarca tanto el trabajo realizado por parte del estudiante en el aula de clase como su trabajo independiente.

Algunas estrategias son metodológicas que asume el programa son:

- ✓ El Método expositivo o clase magistral.
- ✓ El Método expositivo mixto.
- ✓ El Método ABP – Aprendizaje Basado en Problemas.
- ✓ Método de estudio de casos.
- ✓ El método de proyectos.
- ✓ Seminarios y talleres.
- ✓ Lecturas complementarias.
- ✓ Mediaciones virtuales sincrónicas y asincrónicas.

En el sistema de créditos de la Universidad Resolución 28 de 2006 del Consejo Académico se definen cada una de estas estrategias, que a su vez establece la relación tiempo presencial versus tiempo independiente.

### **3.3.8 Contenido Curricular**

El contenido curricular de las asignaturas se establece en el cuadro siguiente, que es una guía de la estructura del plan de estudios que contiene entre otros:

Objetivo general de la asignatura, objetivos específicos, contenidos temáticos, referencias bibliográficas, sistema de evaluación, número de créditos, número de encuentros semanales y número de horas.

Objetivos			
<b>General</b>			
Lograr que el estudiante adquiera conocimientos generales, específicos y procedimentales en cada asignatura, con el fin de aplicar los conocimientos obtenidos en el campo de la Gerencia del Talento Humano, basados en las necesidades de la población del departamento y fundamentada en las tendencias globales.			
<b>Específicos</b>			
<u>De Proyección Social:</u> Promover el compromiso con la región, y la articulación a redes sociales y productivas, que permitan mejorar la calidad de vida de los habitantes.			
<u>De Investigación:</u> Incentivar en el estudiante de Especialización en Gerencia del Talento Humano, la observación de situaciones (o fenómenos), la recolección de datos, y la identificación de necesidades, problemas, que permitan el análisis, diseño e implementación de proyectos de mejoramiento en la población afectada.			
<u>De formación profesional:</u> Permitir que el estudiante de Especialización en Gerencia del Talento Humano, desarrolle capacidad de interpretar, analizar, diseñar e implementar su conocimiento teórico al ejercicio práctico, orientado al mejoramiento del desempeño y la competitividad de las organizaciones y las personas.			
I SEMESTRE			
<b>Asignaturas</b>		Gerencia Estratégica, Selección y Desarrollo de Personal, Gestión del Conocimiento, Legislación Laboral, Seminario Investigativo, Gestión del Talento Humano, Electiva.	
Número de Encuentros por Asignatura	2	Total de Créditos I Semestre	14
MÓDULO	NOMBRE DE LA ASIGNATURA	DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO	
<b>Módulo 1 2 Créditos</b>	<b>GERENCIA ESTRATÉGICA</b>	<b>UNIDAD I. GERENCIA ESTRATÉGICA</b>	
	<p><b>Objetivo Específico de la Asignatura:</b></p> <p>Conocer, interpretar y aplicar las teorías administrativas, los enfoques y modelos de la gestión estratégica del Talento Humano, identificar la problemática, identificar y plantear soluciones estratégicas que desde las teorías y modelos permitan entender el papel de la GETH dentro de la organización contemporánea en alineación con el plan estratégico de la Organización.</p> <p>Contribuir con la mejora del desempeño organizacional, y el cumplimiento de metas generadoras de bienestar y desarrollo para las personas, las</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación Estratégica</li> <li>• Teorías de la Dirección Estratégica               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Teoría De Los Costos De Transacción</li> <li>○ Teoría De Recursos Y Capacidades (TRC)</li> <li>○ Teoría de Redes</li> <li>○ Teoría de las Cinco Fuerzas de la Industria</li> <li>○ Teoría de la Cadena de Valor</li> <li>○ Teoría de la Capacidades Dinámicas</li> </ul> </li> <li>• Estudio de Casos</li> </ul> <p><b>UNIDAD II. LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoques de la GETH:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Universalista</li> <li>○ Contingente</li> <li>○ Configuracional</li> </ul> </li> <li>• Modelos del Talento Humano:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Modelo de Scarpelo y Ledvinka</li> <li>○ Modelo de Sculer y Huber</li> <li>○ Modelo de Werther y Davis</li> </ul> </li> </ul>	



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• El entrenamiento de personal</li> <li>• Gestión y retención del capital humano.</li> </ul>												
	<p><b>BIBLIOGRAFÍA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Espinosa, J. A. G. (2013). Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal: Editorial El Manual Moderno.</li> <li>• Alles M. Selección por competencias - GRANICA</li> <li>• Alles, M. (2014). <i>5 pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos</i>. Ediciones Granica.</li> <li>• Elija al mejor, cómo entrevistar por competencias. Nueva edición revisada y ampliada.- Martha Alicia Alles – GRANICA</li> <li>• Alles, M. A. (2003). <i>Elija al mejor</i>. Granica.</li> <li>• Farías, J. P. G., Moreno, J. I. G., Castro, R. E., &amp; Mendoza, R. C. (2013). Estrategia de vinculación y prestación de servicios de reclutamiento y selección para el desarrollo empresarial. Estudio de caso. <i>Revista Pistas Educativas</i>, 33 (101), 102-111.</li> <li>• Siavelis, P. M., &amp; Morgenstern, S. (2009). Reclutamiento y selección de candidatos en América Latina: un marco para el análisis. In Selección de candidatos, política partidista y rendimiento democrático (pp. 85-130).</li> </ul> <table border="0" data-bbox="349 856 852 1068"> <thead> <tr> <th><b>EVALUACIÓN</b></th> <th><b>PORCENTAJE</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Talleres Grupales</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Foros</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Trabajo Escrito - análisis de caso</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Control de lecturas</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Asistencia y participación activa con informe de lectura</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>		<b>EVALUACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE</b>	Talleres Grupales	20%	Foros	20%	Trabajo Escrito - análisis de caso	30%	Control de lecturas	20%	Asistencia y participación activa con informe de lectura	10%
<b>EVALUACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE</b>													
Talleres Grupales	20%													
Foros	20%													
Trabajo Escrito - análisis de caso	30%													
Control de lecturas	20%													
Asistencia y participación activa con informe de lectura	10%													
<p><b>Moduló 3</b> <b>2 Créditos</b></p>	<p><b>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b></p> <p><b>Objetivo Específico de la Asignatura:</b></p> <p>Conocer la importancia del conocimiento como elemento fundamental y potencializador de la gestión estratégica en las organizaciones. Saber cómo Desarrollar la Gestión del Conocimiento, el Capital Intelectual (Capital Humano, Capital Estructural, Capital Relacional) y la innovación, con el fin de conseguir a las organizaciones actuales en organizaciones de excelencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué es la Gestión del Conocimiento?</li> <li>• Organizaciones del Conocimiento.</li> <li>• Capacidades básicas que debe desarrollar una Organización del Conocimiento.</li> <li>• Temas Estratégicos de atención.</li> <li>• Memoria Organizacional.</li> <li>• Cultura, Actitudes, Aptitudes, Comportamiento Organizacional.</li> <li>• Canales de Intercambio y Creación de Conocimiento.</li> <li>• Las Nuevas Tecnologías como soporte a la Gestión del Conocimiento.</li> <li>• Activos Tangibles e Intangibles</li> <li>• Capital Intelectual: Capital Humano, Capital Estructural, Capital Relacional.</li> <li>• Conocimiento Tácito y Conocimiento Explícito.</li> <li>• Aprovechamiento de las capacidades institucionales del conocimiento</li> <li>• Organización Mundial de Propiedad Intelectual- OMPI</li> <li>• Derechos de autor. Patentes.</li> <li>• Tipos de rutinas en las organizaciones: Rutinas operacionales, Rutinas de mejora y Rutinas creativas.</li> <li>• Aprendizaje Organizativo. La Organización que aprende.</li> <li>• Estructura Sistémica.</li> <li>• Las Cinco Disciplinas.</li> <li>• Teoría de la Complejidad.</li> <li>• Talento Individual e Inteligencia Colectiva.</li> <li>• Lo Individual y lo Colectivo. Lo Local y lo Global. Repertorios</li> </ul>												

		<p>compartidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Negociación del significado en la práctica.</li> <li>Internet como escenario de interacción personal.</li> </ul>										
	<p><b>BIBLIOGRAFÍA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Drucker, Peter F. (2007). <i>Gestión del Conocimiento (En Papel)</i>. Deusto S.A. Ed.</li> <li>Valhondo, S. Domingo <i>Gestión del conocimiento: Del mito a la realidad</i>. Ed. Díaz de Santos.</li> <li>Liderando el Cambio. El Modelo de John P. Kotter. (1995).</li> <li>Druker, P. F., Garvin, D. A., &amp; Nonaka, I. (2003). <i>Gestión del conocimiento</i>. Deusto. Bilbao.</li> <li>Nonaka, I., Takeuchi, H., &amp; Kocka, M. H. (1999). <i>La organización creadora de conocimiento: cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación</i> (pp. 61-103). México DF: Oxford University Press.</li> <li>Nonaka, I., &amp; Takeuchi, H. (2000). La empresa creadora de conocimiento. <i>Gestión del Conocimiento</i>. Harvard Business Review. Bilbao: Deusto, 23-50.</li> <li>Arboniés, Á. L., &amp; Ortiz, Á. L. A. (2008). <i>La disciplina de la innovación: rutinas creativas</i>. Ediciones Díaz de Santos.</li> <li><i>Rutinas creativas: comunidades de práctica para crear conocimiento</i>. Mik, 2007.</li> </ul> <p><b>EVALUACIÓN</b></p> <table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th><b>PORCENTAJE</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Trabajo Escrito</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Control de lecturas y foros</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Relatoría puesta en común</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Asistencia y participación activa con informe de lectura</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>		<b>PORCENTAJE</b>	Trabajo Escrito	30%	Control de lecturas y foros	20%	Relatoría puesta en común	30%	Asistencia y participación activa con informe de lectura	20%	
	<b>PORCENTAJE</b>											
Trabajo Escrito	30%											
Control de lecturas y foros	20%											
Relatoría puesta en común	30%											
Asistencia y participación activa con informe de lectura	20%											
<p><b>Moduló 4</b> <b>2 Créditos</b></p>	<p><b>LEGISLACIÓN LABORAL</b></p> <p><b>Objetivo Específico de la Asignatura:</b> Conocer, interpretar y aplicar la normatividad laboral necesaria para el adecuado desenvolvimiento e interacción de las organizaciones y las personas, en medio de sus diferentes tipos de relaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Antecedentes de la legislación Laboral</li> <li>Principios Generales de la Legislación Laboral</li> <li>La Legislación laboral y la empresa</li> <li>El Contrato de Trabajo</li> <li>Jornada de Trabajo y descanso remunerado.</li> <li>Salario y Prestaciones Sociales (Aspectos Legales)</li> <li>Salud, Higiene y Seguridad laboral.</li> </ul>										
	<p><b>BIBLIOGRAFÍA</b></p> <p>Colombia, (1995). Código Sustantivo del Trabajo 1995–Ley 50 de 1990: Decretos Reglamentados.</p> <p>Monsalve, G. A. (2011). <i>El derecho colombiano de la seguridad social</i>. Legis.</p> <p>Pautassi, L., Faur, E., &amp; Gherardi, N. (2004). <i>Legislación laboral en seis países latinoamericanos: Avances y omisiones para una mayor equidad</i> (Vol. 56). United Nations Publications.</p> <p>Mesa Lago, C. (2013). La Reforma estructural de las pensiones de seguridad social en américa latina: modelos, características, resultados y lecciones.</p> <p>Hernández Bello, A., &amp; Vega Romero, R. (2012). El sistema colombiano de seguridad social en salud: desigualdad y exclusión. <i>Gerencia y Políticas de Salud</i>, 1(1).</p> <p>Saavedra, J. E., &amp; Durango, C. A. M. (2012). <i>Formación para el Trabajo en Colombia</i>. Universidad de los Andes, Facultad de Economía, CEDE.</p> <p><b>EVALUACIÓN</b></p> <table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th><b>PORCENTAJE</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Trabajo Escrito - análisis de caso</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Taller Grupal</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Control de Lectura</td> <td>30%</td> </tr> </tbody> </table>		<b>PORCENTAJE</b>	Trabajo Escrito - análisis de caso	40%	Taller Grupal	30%	Control de Lectura	30%			
	<b>PORCENTAJE</b>											
Trabajo Escrito - análisis de caso	40%											
Taller Grupal	30%											
Control de Lectura	30%											





<p><b>Moduló 3</b> <b>2 Créditos</b></p>	<p><b>GERENCIA DEL CAMBIO</b></p> <p><b>Objetivo Específico de la Asignatura:</b> Conocer la conceptualización y teorías de la cultura organizacional y realizar el diagnóstico de la cultura corporativa a partir de las cuales se pueda proponer un cambio planeado que facilite el mejoramiento del desempeño empresarial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El cambio - evolución y conceptualización.</li> <li>▪ Condiciones fundamentales para la gestión del cambio.</li> <li>▪ Estructura del cambio</li> <li>▪ Tipos de cambio y objetivos de la gestión del cambio</li> <li>▪ Aspectos psicolaborales de la gestión del cambio</li> <li>▪ Etapas en la gestión del cambio</li> <li>▪ Antropología, cultura y noción de cultura</li> <li>▪ Cultura Organizacional</li> <li>▪ Paradigmas de la cultura organizacional</li> <li>▪ Desarrollo organizacional, Clima organizacional y Cambio planificado</li> <li>▪ Resistencia al cambio</li> <li>▪ Desarrollo de un proceso de reacción al cambio</li> <li>▪ Técnicas aplicadas para la transformación y el cambio Organizacional</li> <li>▪ Trabajo Diagnóstico de la cultura Organizacional</li> </ul>
	<p><b>BIBLIOGRAFÍA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• WENDELL, F. (2008). DESARROLLO ORGANIZACIONAL transformación y administración efectiva del cambio (Sexta Edición ed.).</li> <li>• Gestión de la cultura organizacional: bases conceptuales para su implementación. Álvaro Zapata Domínguez, Alfonso Rodríguez Ramírez. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración, 2008 - 608 páginas.</li> <li>• Zapata Domínguez, A. (2011). Paradigmas de la cultura organizacional. <i>Cuadernos de Administración</i>, 18(27), 161-186.</li> <li>• Domínguez, A. Z., Ramírez, A. R., &amp; Manchola, I. D. S. (2008). <i>Cultura organizacional en empresas colombianas: estudio de casos</i>. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración.</li> <li>• Zapata, J. P., &amp; Ramírez, J. A. C. (2007). Barreras para el aprendizaje organizacional: estudio de casos. <i>Pensamiento y gestión: revista de la División de Ciencias Administrativas de la Universidad del Norte</i>, (22), 256-282.</li> <li>• Abravanel, H., Allaire, Y., Firsirotu, M., Hobbs, B., Poupart, R., &amp; Simard, J. (1992). <i>Cultura organizacional. Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos</i>. Bogotá: Fondo Editorial Legis.</li> <li>• French, W. L., Bell, C. H., &amp; Hernández, J. O. J. (1996). <i>Desarrollo Organizacional: aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización</i>. Prentice-Hall Hispanoamericana.</li> <li>• Mintzberg, H., Quinn, J. B., &amp; Voyer, J. (1997). Cultura y la estrategia organizacional: la ideología y la organización misionaria. El poder y la política. 7, 8. En: <i>El proceso estratégico</i>. Pearson Educación.</li> </ul> <p><b>EVALUACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo aplicado 40%</li> <li>• Estudio de caso 20%</li> <li>• Talleres 20%</li> <li>• Evaluación Escrita 20%</li> </ul>	
<p><b>Moduló 4</b> <b>2 Créditos</b></p>	<p><b>NEGOCIACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b></p> <p><b>Objetivo Específico de la Asignatura:</b> Desarrollar las habilidades y competencias del futuro gerente de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La negociación</li> <li>▪ Características de los negociadores</li> <li>▪ Tipos de negociaciones</li> <li>▪ Principales Obstáculos para la Negociación</li> <li>▪ Solución de Conflictos organizacionales</li> <li>▪ Principales Técnicas para la negociación exitosa</li> </ul>

	<p>recursos humanos, para adelantar e intervenir en procesos de negociación y conflicto, en especial en aquellas situaciones en las cuales, la resistencia al cambio, se hace presente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La ética en la negociación</li> </ul>
	<p><b>BIBLIOGRAFÍA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Negociación, conflicto, mitos y poder en la gestión de las relaciones laborales en ECOPETROL. Álvaro Zapata Domínguez. Universidad del Valle, Facultad de Ciencias de la Administración, 1/01/2007 - 499 páginas</li> <li>▪ Jaca, L. M., &amp; Díaz, F. J. M. (2014). <i>Gestión del conflicto, negociación y mediación</i>. Ediciones Pirámide.</li> <li>▪ Mira Santa, L. M., &amp; Martínez Moreno, J. (2014). El administrador y su papel en el proceso de negociación de conflictos sindicales en la Empresa Aes Chivor SA.</li> <li>▪ Franco, G., &amp; Mauricio, E. (2014). Diseño de un modelo de negociación basado en la confianza con procesos de coaching.</li> <li>▪ García-Domingo, M., &amp; Sotomayor, E. (2014). Capítulo 9 Centros y Equipos de trabajo. Habilidades de trabajo en Equipo, de Negociación y en el Entorno Laboral. <i>Planificación y gestión. Manual para la acción social</i>, 199.</li> <li>▪ Martín, M., &amp; Vecchiarelli, M. D. L. A. (2014). Negociación-Satisfacción del nido-necesidades, intereses, deseos y/u objetivos-en la negociación.</li> <li>▪ García Carvajal, S. (2014). Competencias y habilidades gerenciales que debe desarrollar un buen líder.</li> <li>▪ Adler, R y Elmhorst, J. (2005) <b>Comunicación Organizacional. Principios y prácticas para negocios y profesionales</b>. Octava Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.</li> <li>▪</li> </ul> <p><b>EVALUACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relatoría 30%</li> <li>• Estudio de caso I 20%</li> <li>• Estudio de caso II 20%</li> <li>• Estudio de caso III 20%</li> </ul>	
<p><b>Moduló 5</b> <b>2 Créditos</b></p>	<p><b>RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b></p> <p><b>Objetivo Específico de la Asignatura:</b></p> <p>Crear y liderar la agenda de responsabilidad social corporativa, categorizando y calificando los problemas sociales como medios para obtener unos fines, que sean de beneficio social y económico simultaneo. Pasando de mitigar el daño a buscar maneras de reforzar la estrategia corporativa mediante el progreso social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Unidad 1: Derechos Humanos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Definición</li> <li>○ Clasificación</li> <li>○ Sistema de Derechos Humanos</li> <li>○ Importancia, Alcance y Aplicabilidad.</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Unidad 2: Desarrollo de Relaciones desde una mirada Global Local.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Antecedentes</li> <li>○ Teorías de la Personalidad</li> <li>○ Teorías para el Desarrollo de Relaciones</li> <li>○ Teorías para el Desarrollo de Grupos y Organizaciones</li> <li>○ Teorías para la interacción con los Públicos</li> <li>○ Teorías de impacto a las Masas</li> <li>○ Teorías de Desarrollo de Cultura y Sociedad</li> <li>○ Realidad Global y Desarrollo Social.</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Unidad 3: Responsabilidad Social</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Definición</li> <li>○ Dimensiones</li> <li>○ Importancia, Alcance y Aplicabilidad.</li> <li>○ Tendencias Responsables y Retos Futuros</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Unidad 4: Relaciones Sociales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Relaciones Sociales</li> <li>○ Clasificación de las Relaciones Sociales</li> <li>○ Anomalías y desviaciones en las Relaciones Sociales</li> <li>○ Aproximaciones para una mirada Global-Loc</li> </ul> </li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Unidad 5: Derechos Humanos y Relaciones Socialmente Responsables</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Humanidad Relacional</li> <li>○ Alteridad Relacional</li> <li>○ Sustentabilidad y Sostenibilidad Relacional</li> </ul> </li> </ul>
	<p><b>BIBLIOGRAFÍA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aponte Sánchez; Elida (2002) Fundamentación, Naturaleza y Universalidad de los derechos humanos, hoy. Revista de estudios de género. La ventana, Vol. II, Núm. 15, julio-, 2002, pp. 7-33. Universidad de Guadalajara. Guadalajara, México.</li> <li>• ETKIN, Jorge. (1993) La Doble Moral de las Organizaciones. Editorial Mc Graw Hill. Madrid.</li> <li>• O.N.U. (2008) Declaración Universal de los Derechos Humanos. Resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948. Edición 60 Aniversario. Publicación de Fundación Ciudadanía; Fundación Alternativa y Fundación Academia europea de Yuste. APROSUBA 3 Artes Gráficas. Disponible en: <a href="http://www.facillectura.es/documentos/Declaracion_Universal_Derechos_Humanos_FL.pdf">http://www.facillectura.es/documentos/Declaracion_Universal_Derechos_Humanos_FL.pdf</a></li> <li>• PIZZOLANTE, Italo. (2009) De la Responsabilidad Social Empresarial a la Empresa Socialmente Responsable. Ediciones Ciencias Sociales. Madrid España.</li> <li>• Raufflet, E., &amp; Barrera, E. (2008). Algunos aspectos sobre la responsabilidad social en América Latina: énfasis en la experiencia colombiana y brasileña.</li> <li>• Emmanuel Raufflet . José felix Lozano, Ernesto Barrera. Consuelo García De La Torre. (2012). <i>Responsabilidad social empresarial</i>. Pearson.</li> <li>• Corella, M. A. R (2012). Responsabilidad Social Organizacional Trillas.</li> <li>• Corella, M. A. R., &amp; Uribe, C. S. (2011). Políticas de responsabilidad social y sus formas de difusión de diez corporativos multinacionales líderes que operan en México. <i>Revista Organicom</i>, 5(8).</li> <li>• García, F. N. (2012). <i>Responsabilidad social corporativa: teoría y práctica</i>. EsiC Editorial.</li> <li>• <b>Schwalb</b>, M. M., &amp; García, E. (2014). <i>Instrumentos y normas para evaluar y medir la responsabilidad social empresarial</i>. Universidad del Pacífico, Centro de Investigación.</li> </ul> <p><b>EVALUACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evaluación 1:</b> Taller 30%</li> <li>• <b>Evaluación 2:</b> Exposición 30%</li> <li>• <b>Evaluación 3:</b> Caso de Estudio 20%</li> <li>• <b>Evaluación 4:</b> Foro 20%</li> </ul>	
<p><b>Moduló 6</b> <b>2 Créditos</b></p>	<p><b>LA CALIDAD EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>Objetivo Especifico de la Asignatura:</b></p> <p>Desarrollar la Metodología General para Construir un Sistema de Indicadores de Gestión por medio del Cuadro Mando Integral (Balanced Scorecard), aplicando criterios de medición y control de indicadores y Mapas de Proceso). Conocer las teorías Gerenciales de impacto para la calidad.</p>	<p><b>Visión general de teorías gerenciales de impacto para la Calidad –Antecedentes.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Outsourcing. La Tercerización</li> <li>○ El Benchmarking. Las mejores prácticas.</li> <li>○ El Empowerment. Delegación de poder y la facultación.</li> <li>○ Kaizen. Mejoramiento continuo.</li> <li>○ Justo a tiempo. JIT.</li> <li>○ Seis Sigma.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Direccionamiento Estratégico Organizacional para la generación de valor y calidad</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ El objeto de la administración.</li> <li>○ El sujeto de la administración</li> <li>○ El desarrollo organizacional y su relación con la generación de valor y con la calidad. Visión general.</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Control de Gestión</b></li> <li>▪ <b>Del Control a la Evaluación Organizacional</b></li> <li>▪ <b>Cuadro de Mando Integral</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Conceptos Básicos: Competitividad, productividad, gestión, sistemas de gestión,</li> </ul> </li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nuevo Enfoque de la Gestión Organizacional</li> <li>○ Control de Gestión</li> <li>○ Atributos de del Control de Gestión</li> <li>○ Aspectos generales de la información</li> <li>○ Indicadores de Gestión: Conceptos, composición de un indicador, naturaleza de los indicadores</li> <li>○ Clases de Indicadores</li> <li>○ Qué medir en una organización, Factores Críticos de éxito</li> <li>○ Ventajas de tener Indicadores</li> <li>○ Metodología General para Construir un Sistema de Indicadores de Gestión</li> <li>○ <b>Cuadro Mando Integral (Balanced Scorecard), conceptos generales</b></li> <li>○ Perspectivas: Financiera, cliente, procesos internos, y aprendizaje y desarrollo</li> <li>○ El Cuadro de Mando Integral, Sistema de Gestión</li> <li>○ Principios de la Gestión basada en la Estrategia</li> <li>○ Mapa Estratégico</li> <li>○ Proceso de Construcción del Cuadro de Mando Integral organizacional y para los Recursos Humanos</li> <li>○ El servicio al cliente esencial en la calidad: Orientación genuina hacia el cliente</li> </ul>								
	<p><b>BIBLIOGRAFÍA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Morales Montejo Clemencia. Evalúe la Gestión de su Empresa. Más allá de la Estrategia y de los Indicadores. 3R. Editores. 2005</li> <li>• Brian E. Becker, Huselid A. Mark y Ulrich Dave. El Cuadro de Mando de RR.HH. “Vinculando las personas, la estrategia y el rendimiento de la empresa. Editorial Gestión 2000. 2002</li> <li>• Blanco Illescas. El Control Integrado de Gestión. Editorial Limusa S.A. 2001</li> <li>• Rumpersad Hubert K. Cuadro de Mando Integral, personal y corporativo. (Una revolución en la gestión por resultados). Mc Graw Hill. 2004</li> <li>• Robert S. Kaplan y David P. Norton. Alignment. Cómo alinear la Organización a la Estrategia a través del Balanced Scorecard. Editorial Gestión 2000. Febrero de 2007</li> <li>• Robert S. Kaplan y David P. Norton. MAPAS ESTRATEGICOS. (Convirtiendo los activos Intangibles en Resultados Tangibles. Ediciones Gestión 2000 Barcelona 2004</li> <li>• Paul R. Nieven. El Cuadro de Mando Integral. Paso a paso. Maximizar resultados. Ediciones Gestión 2000. Barcelona 2003</li> <li>• Rober S. Kaplan y David P. Norton. Cómo utilizar el Cuadro de Mando Integral. Ediciones Gestión 2000. Barcelona 2001</li> <li>• Nils Goran Olve, Jan Roy, Magnus Wetter. Implantando y Gestionando el Cuadro de Mando Integral (Performance Driver). Ediciones Gestión 2000 Barcelona 2000</li> <li>• Rober S. Kaplan Y David P. Norton. Cuadro de Mando Integral (The Balanced Scorecard). Ediciones Gestión 2000. Barcelona 1997.</li> </ul> <p><b>EVALUACIÓN</b></p> <table data-bbox="349 1627 771 1749"> <tr> <td>Trabajo escrito I:</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Trabajo de aplicación práctica</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Exposición</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Evaluación Escrita</td> <td>30%</td> </tr> </table>		Trabajo escrito I:	20%	Trabajo de aplicación práctica	30%	Exposición	20%	Evaluación Escrita	30%
Trabajo escrito I:	20%									
Trabajo de aplicación práctica	30%									
Exposición	20%									
Evaluación Escrita	30%									
<p><b>Moduló 7</b> <b>2 Créditos</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>ELECTIVA</b></p>									

ELECTIVAS	Cr
Sistemas de información Financiera	2
Desarrollo Empresarial	2
Entorno Económico	2
Seguridad y Salud en el trabajo	2

### 3.4 CONDICION N°4. ORGANIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ACADEMICAS

De conformidad con el Decreto 1295 de 2010 del Ministerio de Educación Nacional<sup>8</sup>, un crédito educativo es “la unidad que mide el tiempo estimado de actividad académica del estudiante en función de las competencias profesionales y académicas que se espera que el estudiante desarrollen en el programa.

Por consiguiente organizar es planear las actividades académicas de los estudiantes, que incluye:

- Seleccionar contenidos o temáticas de las distintas actividades y el tiempo de dedicación a las mismas durante un semestre lectivo.
- Modalidad de la actividad: teórica (T), teórica-práctica (TP) y práctica (Pr).
- Medios educativos requeridos.
- Competencias que se esperan desarrolle el estudiante.
- Estrategias metodológicas y didácticas empleadas de conformidad con las competencias que se espera desarrolle el estudiante.
- Sistemas de evaluación.
- Relación estudiante – profesor.
- Interdisciplinariedad.
- Flexibilidad.
- Objetividad.
- Medios Educativos Requeridos.

El Consejo Académico de la Universidad de Sucre expidió la Resolución 028 del 19 de julio de 2006 mediante la cual se aprueba y se adopta el sistema de créditos académicos para la Universidad de Sucre. Este sistema está fundamentado en las siguientes premisas que son aplicadas a la construcción de los créditos académicos de todas las actividades curriculares de los distintos programas de pregrado y posgrado que oferta la institución.

---

<sup>8</sup> Ministerio de Educación Nacional, recuperado en: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-87727.htm>, febrero 1 de 2012

**Premisas:**

- Un crédito académico es el tiempo que el estudiante dedica a las diferentes actividades académicas derivadas de un programa académico donde se espera desarrolle las competencias propias del mismo y a la vez realiza su proyecto de vida.
- Es una unidad de medida homogénea y comparable que permite la flexibilidad y la movilidad tanto interna como externa.
- Un crédito equivale a 48 horas semestrales de trabajo de un estudiante.
- Los semestres tienen 16 semanas lectivas.
- Los créditos se fundamentan en relaciones diferenciales entre el tiempo de docencia directa (TD) y el tiempo independiente (TI), las cuales dependen de las estrategias metodológicas empleadas por los docentes.
- El número de créditos semestrales que corresponden a una actividad particular es por consiguiente:

$$\text{N° de Créditos} = \sum(TI + TD)/48 = TT/48$$

- Los créditos académicos son números enteros producto de una división exacta de TT/48.

Las tablas que se consignan a continuación registran las relaciones cuantitativas que se asumen para el cálculo del número de créditos de una actividad académica en particular, lo que incluye las estrategias metodológicas y tipo de actividad: teórica (T), teórico-práctica (TP) y práctica (P). En la construcción de los créditos se emplean al menos dos estrategias metodológicas que no incluyen ni las mediaciones virtuales ni las evaluaciones.

<b>Horas por Créditos</b>		
<b>N° de Créditos</b>	<b>Horas semestre</b>	<b>Horas semanales</b>
<b>1</b>	<b>48</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>96</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>144</b>	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>192</b>	<b>12</b>
<b>5</b>	<b>240</b>	<b>15</b>
<b>6</b>	<b>288</b>	<b>18</b>

Horas semanales según Modalidad					
Horas Docencia Directa semanales					
HT	HP	HTS	TI	TT	NC
1	0	1	2	3	1
2	0	2	4	6	2
3	2	5	4	9	3
0	2	2	1	3	1

Horas semestrales				
Horas de Docencia Directa semanal	TD	TI	TT	NC
2	32	16	48	1
3	48	48	96	2
3	48	96	144	3
5	80	112	192	4
4	64	80	144	3

Relación TD vs TI según la estrategia metodológica empleada			
Estrategias	TD	TI	TT
Clase Magistral (CM)	1	2	3
Taller Tipo A (TA)	1	0	1
Taller Tipo B (TB)	1	0.5	1.5
Prácticas (Pr)	X*	1	X + 1
Evaluación (Ev)	Y**	0	Y
Seminario (SEM)	1	2	3
Mediaciones Virtuales (Mv)	1	3	4

\* Número de horas por sesión de práctica.  
 \*\* Número de horas de las evaluaciones parciales.

Ejemplo con estrategias metodológicas.												
HTS	HT	HP	CM	TA	TB	Pr	MV	EV	TD	TI	TT	NC
5	3	2	20	8	16	32	-	4	80	64	144	3

5	3	2	24	20	-	32	-	4	80	64	144	3
5	3	2	10	-	32	32	4	2	80	64	144	3
3	3	0	18	2	24	-	-	4	48	48	96	2
3	3	0	20	8	16	-	-	4	48	48	96	2

1<sup>er</sup> ejemplo: se asignan tres créditos a una asignatura teórico-práctica – de 3HT y 2HP lo que implica: 144 TT – 80TD y 64TI, 32 horas al semestre de práctica. Las 32 horas prácticas según la equivalencia le corresponde 16 horas de tiempo independiente (TI). Por las 3 horas teóricas semanales corresponden 48 horas al semestre que deben ser distribuidas entre las evaluaciones y las distintas estrategias metodológicas que permitan que el estudiante desarrolle las competencias esperadas. En ese orden de ideas, se proponen las siguientes opciones:

	OPCIÓN 1		OPCIÓN 2		OPCIÓN 3	
ESTRATEGIA METODOLÓGICA	TD	TI	TD	TI	TD	TI
Case Magistral	20	40	24	48	10	20
Taller Tipo A	8	0	20	0	0	-
Taller Tipo B	16	8	0	0	32	16
Evaluaciones	4	0	4	0	2	0
Prácticas	32	16	32	16	32	16
Mediaciones Virtuales	0	0	0	0	4	12
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>64</b>	<b>80</b>	<b>64</b>	<b>80</b>	<b>64</b>

En las especializaciones por cada hora de docencia directa corresponden dos horas de tiempo independiente, y en las mediaciones virtuales ya sean sincrónicas y asincrónicas por cada hora corresponden tres horas de tiempo independiente.

### 3.4.1 Proceso de determinación de créditos en el programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano

La Especialización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Sucre construye los créditos asignados a las distintas actividades académicas de acuerdo con las premisas arriba referenciadas, y en concordancia se siguen los siguientes pasos.

#### Selección de estrategias metodológicas

Una vez definidas las asignaturas, módulos o núcleos temáticos, para cada una de las unidades y contenidos temáticos se identifican y definen las estrategias metodológicas tales

como: clases magistrales, talleres, seminarios, trabajos o cursos dirigidos, mediaciones virtuales.

- Se definen el número de horas semestrales por módulo.
- Se establece el número de créditos que corresponde a cada asignatura o módulo de conformidad con las relaciones antes mencionadas.

### 3.4.2 Organización de las actividades de formación por Créditos Académicos

Cuadro 11. Créditos académicos del Programa de especialización en Gerencia del Talento Humano

SEMESTRE	ASIGNATURA	HP	HV	TTP	TTI	TT	Cr
I	Gerencia Estratégica	24	6	30	66	96	2
	Selección y Desarrollo de Personal	24	6	30	66	96	2
	Gestión del Conocimiento	24	6	30	66	96	2
	Legislación Laboral	24	6	30	66	96	2
	Seminario Investigativo I	24	6	30	66	96	2
	Gestión del Talento Humano	24	6	30	66	96	2
	Electiva	24	6	30	66	96	2
<b>Total</b>		<b>168</b>	<b>42</b>	<b>210</b>	<b>462</b>	<b>672</b>	<b>14</b>
II	Seminario Investigativo II	12	3	15	33	48	1
	Administración de la Compensación	24	6	30	66	96	2
	Gerencia del Cambio	24	6	30	66	96	2
	Negociación y Solución de Conflictos	24	6	30	66	96	2
	Responsabilidad Social Empresarial	24	6	30	66	96	2
	Calidad en la Gestión del Talento Humano	24	6	30	66	96	2
	Electiva	24	6	30	66	96	2
<b>Total</b>		<b>156</b>	<b>39</b>	<b>195</b>	<b>429</b>	<b>624</b>	<b>13</b>

El estudiante podrá escoger libremente como electiva el módulo que deseé, de entre los existentes en la oferta de postgrados en las especializaciones de la Universidad de Sucre.

ELECTIVAS	Cr
Sistemas de información Financiera	2
Desarrollo Empresarial	2
Entorno Económico	2
Seguridad y Salud en el trabajo	2

Cuadro 12. Distribución de créditos y asignaturas por áreas de formación.

AREA	ASIGNATURA	Créditos	%
Disciplinar	Gerencia Estratégica	2	37%
	Selección y Desarrollo de Personal	2	
	Gestión del Conocimiento	2	
	Gestión del Talento Humano	2	
	Administración de la Compensación	2	
Interdisciplinar y Complementaria	Legislación Laboral	2	45%
	Electiva	2	
	Gerencia del Cambio	2	
	Responsabilidad Social Empresarial	2	
	La Calidad en la Gestión del Talento Humano	2	
	Electiva	2	
Investigación	Seminario Investigativo I	2	11%
	Seminario Investigativo II	1	
Humanística	Negociación y Solución de Conflictos	2	7%
<b>TOTAL</b>		<b>27</b>	<b>100%</b>

En el programa de la especialización en gerencia del talento humano se ejercerá control y seguimiento sobre la utilización de la virtualidad. Se implementaran sistemas de control pertinente para la operabilidad de las mediaciones virtuales en el programa; entre estos controles se pueden mencionar, la apertura de una cuenta por cada estudiante en la plataforma virtual, la socialización de material de apoyo por parte del docente, la realización de foros, la socialización de videos, entre otras.

En general el programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano se concibe como un sistema de saberes, desarrollo de habilidades y competencias que forman a un profesional sólido desde la perspectiva de su formación profesional, de ahí la interdisciplinariedad reflejada en su currículo.

### 3.5 CONDICIÓN N°5. INVESTIGACIÓN

#### 3.5.1 Antecedentes

La investigación en la Universidad de Sucre está reglamentada conforme a las normas previstas en el Acuerdo No.06 del 2005<sup>9</sup> del Consejo Superior Universitario, a través del cual se crea el Estatuto de Investigación (Anexo 6). En el mismo se indica que "la investigación constituirá una fuente del saber, generadora y soporte de la docencia y de la proyección social; tendrá como propósito la generación y validación de conocimientos orientados a impulsar el desarrollo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación para la búsqueda de soluciones a los problemas de la región y el país".

En este sentido, el desarrollo de la estructura y políticas en materia de investigación en la Institución ha ido evolucionando a partir de 1979, año en que se creó el Fondo de Investigación de Ciencia y Tecnología FICT, pasando por el CICT (Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas), y el CIUS (Centro de Investigaciones de la Universidad de Sucre); luego, mediante acuerdo 042 de 1999 se suprimió el CIUS y se creó la *División de Investigación* (DIUS), que depende administrativamente de la Vicerrectoría Académica encargada de gestionar acciones tendientes a impulsar y dinamizar la investigación institucional e interinstitucional con el fin de generar procesos de desarrollo social en la región y en el país.

#### 3.5.2 Organización administrativa e institucional de la actividad investigativa

El Acuerdo No 06 de 2005 del Consejo Superior, define que la estructura para la administración de la investigación está formada por niveles interrelacionados<sup>10</sup>, así:

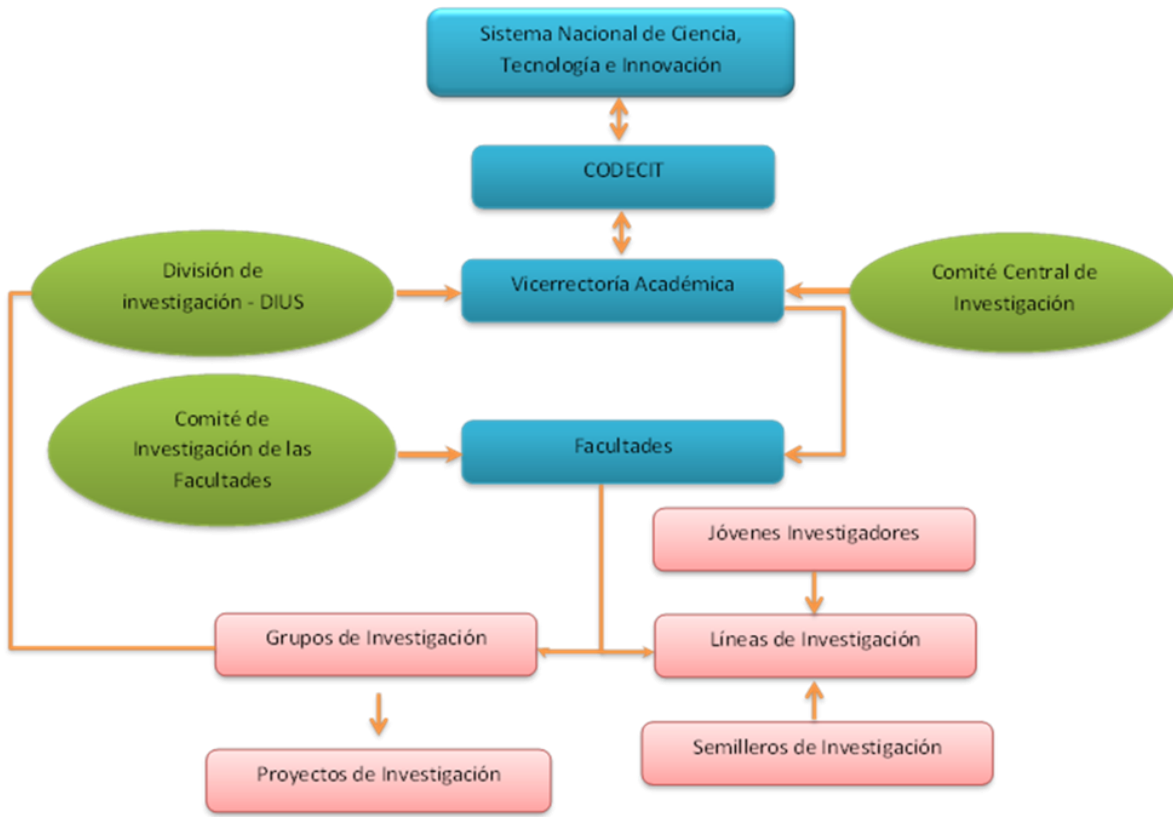
- ✓ Nivel Superior: conformado por el Consejo Académico (máxima autoridad administrativa en las actividades de investigación) y el Comité Central de Investigación (órgano asesor de apoyo técnico y logístico de la División de Investigación de la Universidad de Sucre - DIUS).
- ✓ Nivel Medio: integrado por los Consejos de Facultad y los Comités de Investigación de las Facultades.
- ✓ Nivel Inferior: conformado por los Grupos de Investigación.

---

<sup>9</sup> UNIVERSIDAD DE SUCRE. CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO Acuerdo No.06 del 2005. Por medio del cual se crea el Estatuto de Investigación y se derogan los Acuerdos 008 de 1993, 016 de 1996 y 011 de 2004. (En línea).

<sup>10</sup>UNIVERSIDAD DE SUCRE. Investigación. Políticas y Estructura. (En línea).

Grafica 11. Organigrama - Estructura de la investigación en la Universidad de Sucre



• **Principios de la política de investigación de la Universidad**

En el Acuerdo No 06 del 2005 se enuncian los principios de la política de investigación de la Universidad:

- ✓ La investigación constituirá una fuente del saber, generadora y soporte de la docencia y de la proyección social; tendrá como propósito la generación y validación de conocimientos orientados a impulsar el desarrollo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación para la búsqueda de soluciones a los problemas de la región y el país.
- ✓ La generación de conocimientos que contribuyan al desarrollo científico, tecnológico, innovador, económico, social, humanístico y cultural de la región y el país.
- ✓ La Implementación del trabajo interdisciplinario como mecanismo estratégico para la generación de conocimiento y la creación de centros de investigación.
- ✓ Priorizar el trabajo de los grupos de investigación que conduzcan al fortalecimiento de líneas de investigación.
- ✓ Evaluación permanente de todas las actividades de investigación realizadas por investigadores de la Universidad de Sucre.
- ✓ Intercambio permanente de investigadores con entidades nacionales e internacionales para enriquecer y fortalecer la toma de decisiones sobre las prioridades y pertinencia de la investigación, al igual que la divulgación y socialización de los resultados en publicaciones indexadas.

- ✓ Valoración y transferencia permanente de los resultados de las investigaciones a la sociedad.

Además, la política para la investigación consagrada en el PEI<sup>11</sup> de la Universidad de Sucre señala la necesidad de:

- ✓ Convocar anualmente la presentación de proyectos de investigación.
- ✓ Apoyar proyectos de investigación y convenios interinstitucionales que incidan en el desarrollo institucional y del entorno.
- ✓ Fomentar la creación y sostenimiento de los *grupos de investigación* con el ánimo de que estos apoyen el funcionamiento de los programas de postgrados. En la Universidad, se define Grupo de Investigación científica o tecnológica como: “el conjunto de personas que se reúnen para realizar investigación en una temática dada, formular uno o más problemas de su interés, trazar un plan estratégico de mediano o largo plazo para trabajar en él y producir unos resultados de conocimientos sobre el tema en cuestión. Un grupo existe siempre y cuando demuestre producción de resultados tangibles y verificables, fruto de proyectos y de otras actividades de investigación convenientemente expresados en un plan de acción (proyectos) debidamente formalizado” (Acuerdo 06 del 2005, Capítulo I, Artículo 2º. p.3).
- ✓ Impulsar semilleros de investigación, categorización de grupos de investigación y publicación de los productos de las investigaciones. Los semilleros de investigación, son reglamentados mediante Resolución 65 de 2010 del Consejo Académico<sup>12</sup> (Anexo 7) en consonancia con el Artículo 2 del Acuerdo Número 6 de 2005 que define como semillero de investigación: “grupo de estudiantes de la Universidad de Sucre involucrados, por iniciativa propia, en actividades investigativas extracurriculares, o, en grupos de investigación; orientados a desarrollar una actitud investigativa en los estudiantes y una cultura de investigación institucional”<sup>13</sup>.

### 3.5.3 Presupuesto ejecutado en investigación

La ejecución presupuestal de los resultados de la investigación con auspicio de la Universidad se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes ítems:

- ✓ Fortalecimiento de grupos de Investigación.
- ✓ Contrapartida para Convocatorias nacionales e internacionales.
- ✓ Financiación de proyecto de investigación, desarrollo tecnológico e innovación (convocatoria interna).
- ✓ Socialización de resultado de investigación en eventos regionales, nacionales e internacionales.
- ✓ Eventos Científicos.
- ✓ Publicación de resultados de investigación en libros.

<sup>11</sup> UNIVERSIDAD DE SUCRE. Proyecto Educativo Institucional. PEI.

<sup>12</sup> UNIVERSIDAD DE SUCRE. CONSEJO ACADÉMICO. Resolución 65 de 2010. (En línea)

<sup>13</sup> Óp. cit. UNIVERSIDAD DE SUCRE. CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO Acuerdo No.06 del 2005P24, (p. 5)

- ✓ Convocatoria de Jóvenes Investigadores e Innovadores.
- ✓ Fortalecimiento de semilleros de investigación (estudiantes de pregrados).
- ✓ Participación de estudiantes de pregrados a eventos local, regional, nacional e internacional.

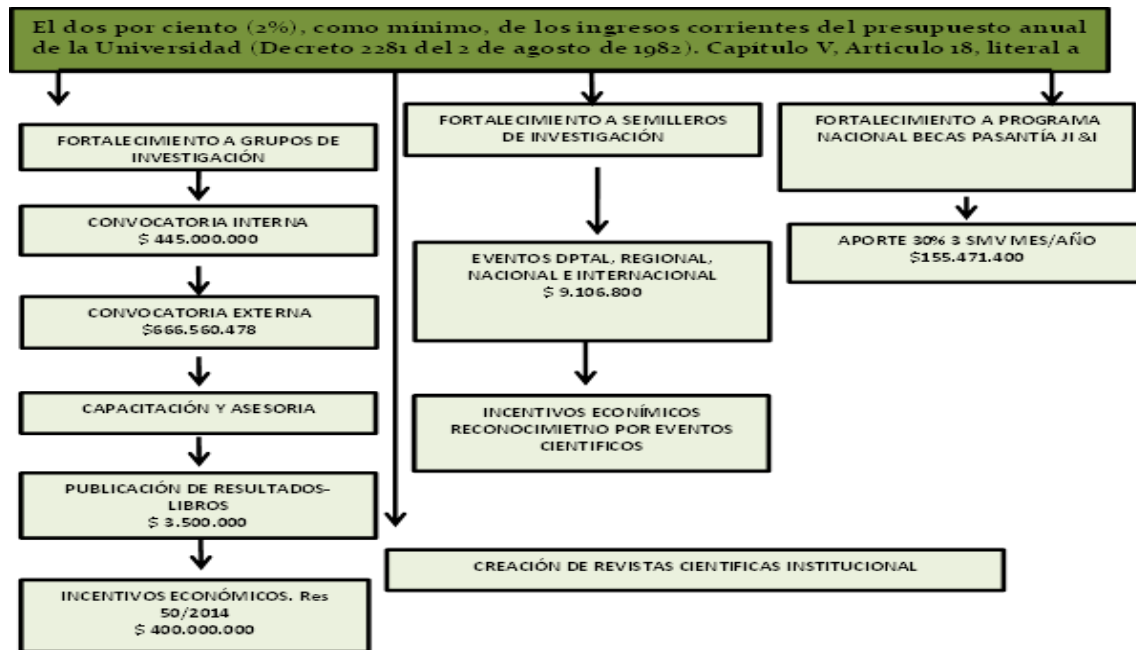
### 3.5.4 Presupuesto para apoyo a la investigación año 2014

Para el año 2014, la Universidad hizo una inversión de **\$1.837.300.678**, para apoyar el fortalecimiento de Grupos de Investigación distribuidos de la siguiente forma:

<b>Fortalecimiento a Grupos de investigación.</b> <b>\$1.515.060.478</b>	Convocatoria Interna. \$445.000.000
	Convocatoria Externa. \$666.560.478
	Capacitación y Asesoría.
	Publicación de Resultados – Libros. \$3.500.000
	Incentivos Económicos (Resolución 50/2014). \$400.000.000
<b>Fortalecimiento a Semilleros de Investigación.</b> <b>\$16.735.600</b>	Eventos Departamental, Nacional e Internacional. \$13.305.600 – Agosto y \$2.430.000 – Septiembre Evento Regional \$ 1.000.000
	Incentivos Económicos, Reconocimiento por Eventos Científicos
<b>Creación de Revistas Científicas Institucional</b>	Pensamiento Gerencial
	Ingenius
<b>Fortalecimiento a Programa Nacional Becas Pasantía JI &amp; I</b> <b>\$221.999.400</b>	Aporte 30% de 3SMV Mes/Año. \$155.471.400 – Agosto y \$66.528.000 - Septiembre

Para la ejecución presupuestal 2014 –los ejes de la distribución del presupuesto se desglosan de la siguiente forma (grafica 12)

Grafica 12. Ejes de ejecución presupuestal en investigación 2013



### 3.5.5 Desarrollo y gestión de la Ciencia, Tecnología e Innovación en el Plan Estratégico y Prospectivo de la Universidad de Sucre 2010 -2021

El plan Estratégico Prospectivo de la Universidad de Sucre 2010 -2021, establece un su Eje estratégico 2 para el desarrollo y gestión de la Ciencia, Tecnología e Innovación en la Universidad de Sucre diez (10) estrategias referentes a la actividad investigativa así:(Anexo No. 3 pág.44).

- ✓ Fortalecimiento y estímulo a los grupos de investigación clasificados por Colciencias en las diferentes áreas.
- ✓ Articulación de la investigación al desarrollo organizacional y a la solución de problemas de la región y la nación.
- ✓ Creación de una política de divulgación, comunicación y promoción de resultados a la sociedad.
- ✓ Estímulos a grupos de investigación clasificados por Colciencias como A1.
- ✓ Ampliación de la cultura de investigación básica, aplicada e interdisciplinaria con apertura de oportunidades para jóvenes talentos.
- ✓ Aumento de la vinculación de egresados al programa de jóvenes investigadores.
- ✓ Creación de un fondo para el mejoramiento a grupos de investigación que apoyen programas de maestría o doctorado.
- ✓ Agilización de la gestión de adquisición de elementos para los proyectos de investigación descentralizando su administración.
- ✓ Articulación de la investigación en los procesos de formación mediante la incorporación de los resultados de investigación al desarrollo de los currículos.

- ✓ Apoyo institucional a egresados que obtengan becas para estudios de maestría o doctorado.

Desde este marco y acorde con las necesidades actuales, la universidad apunta en su plan de mejoramiento, vincular la actividad investigativa en su quehacer, con el propósito de formar recurso humano calificado capaz de emprender acciones de ciencia y tecnología que permita el desarrollo de la universidad, local y regional. En consecuencia, se han desarrollado las siguientes acciones y programas para el fortalecimiento de la misma:

1. Reconocimiento de la asignación de puntos salariales por la producción académica e investigativa (Acuerdo No 12 del 2002).
2. En la carga académica de los docentes de planta u ocasionales se asigna tiempo para investigación si están avalados o financiados por la DIUS, Colciencias u otras instituciones similares.
3. Programa Fortalecimiento de Grupos de Investigación: para cumplir con este propósito la Universidad a través de la DIUS ha realizado las siguientes convocatorias:
  - ✓ Convocatoria interna para la financiación de proyectos de investigación de docentes y estudiantes de la Universidad de Sucre en programas de Maestrías y Doctorados.
  - ✓ Convocatoria interna: Programa de fortalecimiento a la investigación, tecnología e innovación a través de grupos de investigación de la Universidad de Sucre 2013–2014, (Resolución No 78 de 2013 consejo Académico).
4. Convocatoria interna para la creación de nuevos grupos de investigación institucional 2014 – 2015 (Resolución No 31 de 2014 consejo Académico). A través de esta convocatoria se crearon catorce (14) grupos de investigación, de estos tres (3) pertenecen a la Facultad Ciencias de la Salud (Fonoactiva, Potencializando mi Desarrollo y Ciencias Farmacéuticas de la Universidad de Sucre).
5. Apoyo a Jóvenes investigadores e innovadores Convenio Colciencias. (Financia el 30% de UDS modalidad tradicional. En el año 2013, el monto aportado por la Universidad de Sucre para Jóvenes Investigadores fue de Sesenta y tres millones seiscientos sesenta y seis mil pesos mcte. (\$ 63.666.000), en efectivo, según convenio No. 0621 de 2013, valor que corresponde al 30% sobre el valor total de este convenio para Jóvenes Investigadores y ocho millones de pesos mcte. (\$8.000.000) en especie para financiamiento de planes de trabajos de semilleros de investigación seleccionados en esta convocatoria.
6. Programa de Semilleros de Investigación: Los semilleros de investigación en la Universidad de Sucre se consideran comunidades de aprendizaje organizadas por estudiantes que cuentan con la orientación de docentes, de una o de diferentes áreas, surgidas en el seno de la Universidad por el interés en investigación de los actores que los integran orientados desde lo estratégico a través de objetivos de corto y largo plazo que deben ser plasmados en planes de acciones anuales. De esta manera, la DIUS ha sido diligente en apoyar continuamente los semilleros de investigación y fruto de ello, es el continuo crecimiento de los mismos.

Actualmente la universidad cuenta con 21 Semilleros pertenecientes a los diferentes grupos de Investigación adscritos a los diferentes programas académicos.

7. Incentivo económico a grupos de investigación reconocidos por COLCIENCIAS (Resolución No 50 de 2014).

### 3.5.6 Grupos de investigación en la Universidad de Sucre

Por Convocatoria **737 de 2015**, la Universidad de Sucre clasificó **25** grupos de investigación en las diferentes categorías establecidas por Colciencias.

FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD DE SUCRE									
Ciencias Agropecuarias		Ciencias de la Salud		Ciencias Económicas y Administrativas		Educación y Ciencias		Ingeniería	
Cantidad	Categoría	Cantidad	Categoría	Cantidad	Categoría	Cantidad	Categoría	Cantidad	Categoría
2	B	2	C	3	C	1	A	1	B
2	C	1	D			2	B	2	C
						5	C	3	D
						1	D		
<b>Total: 4</b>		<b>Total: 3</b>		<b>Total: 3</b>		<b>Total: 9</b>		<b>Total: 3</b>	

Cuadro 13. Grupos de investigación reconocidos ante Colciencias

<b>N°</b>	<b>NOMBRE DEL GRUPO</b>	<b>LIDER DEL GRUPO</b>	<b>CLASIFICACIÓN DEL GRUPO</b>
1	GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN BIODIVERSIDAD TROPICAL	Alcides Casimiro Sampedro Marín	<b>B</b>
2	BIOPROSPECCIÓN AGROPECUARIA	Alexander Perez Cordero	<b>B</b>
3	REPRODUCCION Y MEJORAMIENTO GENETICO ANIMAL	Donicer Eduardo Montes Verhara	<b>C</b>
4	GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN ZOOLOGÍA Y ECOLOGÍA	Deivys Moises Alvarez Garcia	<b>C</b>
5	GRUPO DE INVESTIGACIONES DE SALUD - GINDES	Gloria Esther Villarreal Amaris	<b>C</b>
6	CUIDADO DE LA SALUD	Luz Marina Garcia Garcia	<b>C</b>
7	FONOCIENCIA	Marivel Montes Rotela	<b>D</b>
8	GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y LA CALIDAD ORGANIZACIONAL	Alvaro Enrique Santamaria Escobar	<b>C</b>
9	ESTRATEGIA Y GESTIÓN	Hernando Jaimer Amorochó	<b>C</b>
10	OIKOS	Leon Julio Arango Buelvas	<b>C</b>
11	INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS	Pedro José Blanco Tuirán	<b>B</b>
12	CONSERVACIÓN DEL RECURSO HÍDRICO Y ALIMENTOS-CRHA	Adolfo Consuegra Solorzano	<b>B</b>
13	GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN BIOTECNOLOGÍA VEGETAL DE LA UNIVERSIDAD DE SUCRE	Javier Dario Belten Herrera	<b>C</b>
14	GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN BIOLOGÍA DE MICRO-ORGANISMOS (GIBM)	Ruben Dario Jaramillo Lancho	<b>C</b>
15	BOTÁNICA NEOTROPICAL	Jorge Mercado Gómez	<b>C</b>
16	GRUPO DE INVESTIGACIÓN TECNOCRITICO	Adolfo Arrieta Carrascal	<b>D</b>
17	ESTADÍSTICA Y MODELAMIENTO MATEMÁTICO APLICADO A CALIDAD EDUCATIVA	Melba Liliana Vertel Morinsón	<b>A</b>
18	GRUPO DE TEORIA DE LA MATERIA CONDENSADA	Pablo Emilio Villamil Barrios	<b>C</b>
19	PROYECTO PEDAGÓGICO- PROPED	Juan Alberto Barboza Rodriguez	<b>C</b>
20	GRESA	Euriel Millan Romero	<b>C</b>
21	PROCESOS AGROINDUSTRIALES Y DESARROLLO SOSTENIBLE (PADES)	Jairo Guadalupe Salcedo Mendoza	<b>B</b>
22	GESTION INTEGRAL DE PROCESOS, MEDIO AMBIENTE Y CALIDAD "GIMAC"	Yelitza Aguas Mendoza	<b>C</b>
23	DESARROLLO E INNOVACIÓN DE PROCESOS ALIMENTARIOS "DESINPA"	Elvis Judith Hernández Ramos	<b>D</b>
24	GRUPO DE INVESTIGACIÓN MEDIO AMBIEN Y AGUAS (GIMAGUAS)	Jhon Jairo Feria Diaz	<b>D</b>
25	GRUPO DE AUTOMATIZACIÓN Y ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	Ramon Antonio Álvarez López	<b>D</b>

### 3.5.7 Producción Investigativa

A continuación se reacciona la producción investigativa obtenida desde los grupos de investigación en el marco de las convocatorias internas de investigación adelantadas por la División de Investigación de la Universidad de Sucre - DIUS, organismo encargado de Gestionar la Investigación en la Universidad:

Cuadro 14. Relación de publicaciones

PROGRAMA	AUTORES	NOMBRE DE LA PUBLICACIÓN / REVISTA / LIBRO
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	<b>Álvaro Santamaría Escobar &amp; Wilson Cadrazco Parra</b>	Matriz De Inteligencia Hotelera – MIH, Una Propuesta Para El Mejoramiento De La Calidad En La Prestación Del Servicio Hotelero. Pensamiento & Gestión ISSN electrónico: 2145-941X. ISSN impreso:1657-6276.
	<b>Aylin Pertuz Martínez &amp; Álvaro Santamaría Escobar</b>	La Palmicultura colombiana: sostenibilidad económica, social y ambiental. (*) – art. de revisión. Tendencias ISSN 0124-8693 (impreso).
	<b>Aylin Pertuz Martínez</b>	Una aproximación a la historiografía empresarial de la Costa Atlántica colombiana. Colombia, Búsqueda ISSN: 0123-9813, 2004 vol.: 7 fasc.: n/a págs: 49 – 57.  Historia empresarial de Sincelejo, 1920-1935 Colombia, Pensamiento & Gestión ISSN: 1657-6276, 2006 vol.:21fasc: n/a págs: 26 - 48  Historia empresarial de Sincelejo, años 1936-1950. Colombia, Búsqueda ISSN: 0123-9813, 2008 vol.:9fasc: N/A págs: 44 - 64  Formas y Crecimiento Urbano en Barranquilla 1930-1940 Colombia, Revista Escenario ISSN: 2011-9097, 2009 vol.:7 fasc.: 0000 págs: 101 - 118
	<b>Wilson Cadrazco Parra</b>	Griica, Las competencias de los administradores en Colombia a la luz del proyecto Tuning América Latina. ISBN: 978-958-99621-3-8
	<b>Hernando Jaimes Amorocho &amp; Carlos Pacheco Ruíz</b>	Artículo derivado de investigación. “Planeación estratégica de corto plazo una necesidad de largo plazo”. Revista Pensamiento & Gestión. No 26, ISSN 1657 – 6276. Universidad del Norte. Septiembre 2009.
	<b>Carlos Pacheco Ruíz</b>	Estrategias empresariales más utilizadas por las pymes en Sincelejo.

		GEM Sincelejo. Colombia Caribe 2010
		GEM Sincelejo. Colombia Caribe 2011.
		El sector calzado como actividad promisoría en el municipio de Sincelejo. Perfiles laborales y ocupacionales.
		Diagnóstico del mercado laboral y perfil económico y productivo del departamento de Sucre 2011. Documento I.
		Diagnóstico del mercado laboral y perfil económico y productivo del departamento de Sucre 2012. Documento II.
	<b>Claudia Rojas Martínez</b>	Satisfacción laboral y el clima organizacional de las principales universidades sucreñas.
	<b>Cristian Villalba Sánchez</b>	La calidad del servicio: Un recorrido histórico conceptual, sus modelos más representativos y sus aplicaciones en las universidades.
<b>ECONOMÍA</b>	<b>León Julio Arango Buelvas</b>	Evolución, aproximación al concepto y teorías de responsabilidad social empresarial.
		GEM: Global Entrepreneurship Monitor, Colombia Región Caribe 2011-2012. (Coautor)
		GEM: Global Entrepreneurship Monitor. Reporte GEM Colombia Caribe 2010. (Coautor)
		Estrategias regionales de desarrollo industrial: Región Caribe
		Conceptualización sobre desarrollo y pobreza
	<b>Gustavo González Palomino</b>	Las competencias del profesional en ciencias económicas y afines frente a los retos del mercado: Un análisis descriptivo.
	<b>Diana Ligia Gómez Tatis</b>	Hacia el fortalecimiento de capacidades de gestión pública en un escenario de posconflicto en San Jacinto (Bolívar), Montes de María, Caribe Colombiano
	<b>Claudia Pérez Peralta</b>	El sector calzado como actividad promisoría en el municipio de Sincelejo. Perfiles laborales y ocupacionales.
		Diagnóstico del mercado laboral y perfil económico y productivo del departamento de Sucre 2011. Documento I.
		Diagnóstico del mercado laboral y perfil económico y productivo del departamento de Sucre 2012. Documento II.
<b>Hernando Jaimes Amorocho, Claudia Pérez Peralta, Eduardo Blanquicett</b>	Construcción del perfil productivo y económico de los municipios de Ovejas, San Onofre, Corozal en el departamento de Sucre, y en los municipios de Planeta Rica, Montelíbano, Tierra Alta, Puerto Libertador y Valencia en el departamento de Córdoba.	

- **Ponencias**

Adicionalmente se viene realizando la divulgación de algunos de los resultados investigativos por medio de ponencias nacionales e internacionales; se relacionan algunas de ellas:

- **Participación en Eventos Internacionales**

Cuadro 15. Participación en eventos nacionales e internacionales

Nombre de la Ponencia	Evento	Ponente
Gestión del Conocimiento en la Universidad de Sucre en Colombia: Análisis del Sistema de Investigación y Extensión	XLV Asamblea Anual Del Consejo Latinoamericano De Escuelas De Administración - CLADEA 2010  ISBN 978-958-99621-5-2	Wilson Cadrazco Parra y Álvaro Santamaría Escobar
San Marcos un Análisis de Competitividad en Sucre	XLV Asamblea Anual Del Consejo Latinoamericano De Escuelas De Administración - CLADEA 2010  ISBN 978-958-99621-5-2	Wilson Cadrazco Parra  José Merlano, Karen Hernández, William Jaraba
Grupo Sandra, Gestión Del Talento Humano	XXVII Congreso WACRA 2010	Wilson Cadrazco Parra
"Historia de las empresas de confecciones en Sincelejo"	Primer Congreso Nacional de Emprendimiento y la VIII Muestra empresarial. UNISINÚ 2011	Aylin Pertuz
"S.O.S para empresarios en época de crisis."	Tercer encuentro regional de investigadores de facultades de administración de empresas ASCOLFA, capítulo Costa Caribe UNISINÚ 2010	Jaimes Amorocho, Hernando
"Historia Empresarial de Sincelejo 1951-1956"	III encuentro de investigación de facultades de Administración UNISINÚ 2010	Aylin Pertuz Martínez

- **Semilleros de investigación de la Universidad**

Se crearon 37 semilleros de investigación:  
32 participaron con ponencias en el evento departamental,

15 fueron avalados para representar a la Universidad de Sucre en evento nacional de la Red Colombiana de semilleros de investigación. Significa que el 46.78% de la ponencias recibieron aval para evento nacional.

Se financiaron 10 becas pasantía de joven investigador e innovador. Por un valor \$66.528.000.

• **Articulación de los semilleros de investigación en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**

Desde los distintos programas que hacen parte de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas se trabaja para generar un conocimiento empresarial y administrativo del Departamento de Sucre a través de la preparación y ejecución de proyectos de investigación de carácter formativo, en aras de crear semilleros de investigadores y por lo tanto incentivar la cultura investigativa en el programa.

Se destaca la participación y dirección de semilleros de investigación del programa de Administración de Empresas de los profesores Aylin Pertuz, Wilson Cadrazco Parra, Álvaro Santamaría Escobar, Hernando Jaimes Amoroch, Carlos Pacheco Ruiz, Cristian Villalba Sánchez, quienes han desarrollado trabajos investigativos en sus disciplinas y campos del conocimiento, en compañía de jóvenes estudiantes, incentivando de esta manera semilleros de investigación del Programa. Además A continuación se describe la actividad de estos semilleros de investigación:

Cuadro 16. Dedicación a la investigación 2008-2015.

LINEA	SEMILLERO
<p>Línea: Organizacional Sub línea: Gestión Productiva y Operativa Grupo de Investigación en Gestión de la Producción y la Calidad Organizacional Este grupo investigo sobre los cambios de las empresas al comparar situaciones antes de la certificación de la calidad, con la situación después de la certificación de la calidad. El grupo observó aspectos del mercadeo, estructura, quehacer gerencial y procesos. 2008-2009</p>	<p>GIPO – Gestión de la Innovación y la Productividad Organizacional. Coordinadores : Wilson Cadrazco Parra, Álvaro Santamaría Escobar Estudiantes:  <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lauren Carta - Cira Contreras</li> <li>▪ Katherine Coronado- Adriana García</li> <li>▪ Judith Olascoaga - María Pinedo</li> <li>▪ Lorena Vergara</li> </ul> </p>

<p>Línea: Organizacional</p> <p>Sub línea: Cultura Organizacional y Gestión Humana</p> <p>Grupo de Investigación en Gestión de la Producción y la Calidad Organizacional</p> <p>Este grupo Participó en el 8 Encuentro Departamental de Semilleros de Investigación 2015, en tres modalidades:</p> <p>Propuesta de investigación - Diseño de una Metodología para el Fortalecimiento de la Cultura Organizacional con soporte en Gestión del Conocimiento - El caso de las Pymes del sector comercio en Sincelejo Sucre.</p> <p>Investigación en Curso - Propuesta de un Modelo Diagnóstico de Cultura Organizacional Basado en Capacidades Dinámicas.</p>	<p>GIPO – Gestión de la Innovación y la Productividad Organizacional.</p> <p>Coordinador: Álvaro Santamaría Escobar, Wilson Cadrazco Parra.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Paternina Videz María Angélica</li> <li>▪ Royert Guzmán Yuranis Patricia</li> <li>▪ Vergara Ricardo Carolina</li> <li>▪ Villalba García Verónica</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ María Teresa Taborda Polo</li> <li>▪ María Mercedes Hernández Vitola</li> </ul>
<p>Historia Empresarial</p> <p>Este grupo investigó (2009-2010): la Historia empresarial de Sincelejo durante los años 1950 a 1970.</p> <p>Se encuentra en curso el proyecto: 5 empresas Sincelejanas 50 años de Historia (inició 2012 - 2015)</p>	<p>Semillero Historia Empresarial Coordinadora : Aylin Pertuz, Eduardo Balquicett</p> <p>Estudiantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cristina Álvarez Osuna</li> <li>▪ Liseth Franco Ordoñez</li> <li>▪ Eliana Oliveros Sarmiento</li> <li>▪ Estudiantes: Romario Gutiérrez</li> </ul> <p>Coordinadora : Aylin Pertuz</p> <p>Estudiantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Carlos García Aguas – investiga la en empresa Comaderas</li> </ul>
<p>Estrategia y Gestión</p> <p>Este grupo realizó investigación sobre la Red de Planeación Estrategia.</p> <p>Este grupo Participó en el Encuentro Departamental de Semilleros de Investigación 2015, con las propuestas:</p> <p>Análisis de los factores clave del Emprendimiento artesanal en el departamento de Sucre desde la Cadena de Valor del emprendimiento.</p> <p>La gestión en las Mipymes de Sucre</p>	<p>Semillero Estrategia y Gestión Coordinador : Jaimes Amorocho,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hernando Bravo Chadid,</li> <li>▪ Samir Arturo;</li> <li>▪ Cortina Ricardo, Aura Karina;</li> <li>▪ Pacheco Ruiz, Carlos Miguel;</li> <li>▪ Quiñones Alean, María Gabriela</li> </ul> <p>Semillero de investigación Gestión y Desarrollo Organizacional (SIGD) Coordinador: Carlos Pacheco Ruiz</p> <p>Estudiantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jorge Eduardo Bermúdez Fuentes</li> <li>▪ Yina Paola de Hoyos Bolaños</li> <li>▪ Mesías de Jesús Róqueme Pinto</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nailleth Vergara Ariza</li> </ul>

<p>Este grupo Participó en el Encuentro Departamental de Semilleros de Investigación 2015, con la propuesta:</p> <p>Evaluación de la calidad del servicio de los hoteles Panorama, Boston, Y Malibú de la ciudad de Sincelejo.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Miguel Antonio Povea Mendoza</li></ul> <p>Semillero Marketing Viral Coordinador: Cristian Villalba Sánchez</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Daniela Lucía Barboza</li><li>▪ Diana Carolina Salcedo</li><li>▪ María Alejandra Palacio</li><li>▪ Luis Fernando Fuentes</li><li>▪ Wendy Vanessa Pulido</li><li>▪ Ana Rosa Hernández</li></ul>
--	---

### 3.5.8 Revista Digital Pensamiento Gerencial

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas en el mes de abril de 2014 hizo entrega a la comunidad universitaria y a la sociedad en general la revista digital especializada en temas administrativos y económicos, este es el resultado de varias semanas de trabajo realizado por un equipo conformado por varios funcionarios de la Facultad, pero fundamentalmente por el docente John Buelvas Parra, quien con su trabajo y dedicación pudo, sacar la primera edición de esta revista.

Esta revista digital contribuirá con el fortalecimiento de los distintos programas que hacen parte de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas: Administración de Empresas, Economía y Contaduría Pública, y de manera directa con la generación de conocimiento y evidenciar el espíritu investigativo de nuestra facultad que hasta este momento por no contar con este medio era desaprovechada. Adicionalmente servirá de medio de divulgación de productos investigativos de los programas de postgrado, como es el caso de la Especialización en Talento Humano. Se espera que sea una herramienta que ayude a mantener un contacto permanente con nuestra comunidad, y de esta manera impactar positivamente al sector productivo, la universidad y a la sociedad.

Esta revista se constituye como un espacio para evidenciar la producción investigativa por parte de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y será parte esencial del desarrollo investigativo que se pretende en el programa de especialización en Gerencia del Talento Humano.

Se menciona a continuación la estrategia planteada para desarrollar los aspectos de la práctica investigativa en la Especialización:

- ✓ El programa de Especialización en Gerencia del Talento humano incorpora en su currículo dos Seminarios Investigativos. A partir de los seminarios investigativos I y II se estimulará el desarrollo de competencias de la formación investigativa.
- ✓ El Seminario de Investigación (I) está orientado al desarrollo del conocimiento y competencias en Metodología de la Investigación, y el Seminario de Investigación (II) a la realización de publicaciones como ensayos y artículos científicos.

- ✓ Los estudiantes de la especialización deberán desarrollar: en el seminario de investigación (I), Talleres de aplicación de metodología de investigación en torno al área del talento humano; en el seminario de investigación (II), se exigirá la realización de un ensayo.
- ✓ Es importante aclarar, que la Especialización en Gerencia del Talento Humano es profesionalizante, sin embargo dentro de los requisitos para aprobar el seminario de investigación II, es necesario presentar para su evaluación un ensayo, el cual podría ser adaptado para la revista de la facultad Pensamiento Gerencial.
- ✓ Los ensayos serán revisados por el docente designado para el seminario investigativo.
- ✓ Los estudiantes son libres de escoger dentro de los módulos impartidos en la especialización, uno de los trabajos aplicados y profundizar su revisión teórica, para realizar su ensayo. De esta manera se pretende contribuir con el fomento de la actividad investigativa en el área.

A continuación se muestra la estructura investigativa con que cuenta la facultad de ciencias económicas y administrativas, a la cual se articulará la especialización en Gerencia del Talento Humano, en fomento a la práctica investigativa.

### 3.5.9 Grupos de investigación de la facultad

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas actualmente cuenta con nueve grupos de investigación reconocidos institucionalmente, **3 de ellos con categoría C** de Colciencias.

Cuadro 17. Grupos de investigación reconocidos Institucionalmente

PROGRAMA	NOMBRE	MIEMBROS QUE LO INTEGRAN	RESOLUCIÓN DE RECONOCIMIENTO
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	Estrategia y gestión	Hernando Jaimes A. MBA Carlos Pacheco Ruiz. MBA Cristian Villalba Sánchez Magister en Mercadeo Claudia Rojas. MBA	<b>Categoría C</b> Resolución 039/2005 Consejo Académico
	Gestión de la Producción y la Calidad Organizacional	Wilson Cadrázco P. MBA Álvaro Santamaría. MBA Aylin Pertuz M. MBA	<b>Categoría C</b> Resolución 76/2008 Consejo Académico
	ESTRAME	Santander De La Ossa Guerra MBA	Resolución No 75 de 2014 Consejo

			Académico
	SELAUS	Alcira Peralta Sánchez Magister MRH	Resolución No 75 de 2014 Consejo Académico
	Grupo De Investigación En Marketing- GIM	Carlos Gómez	Resolución No 75 de 2014 Consejo Académico
ECONOMÍA	OIKOS	León J. Arango B. Msc	<b>Categoría C</b> Resolución 95/2013 Consejo Académico
	Prospectiva Ciudadana	Walter Mejía Valeta	Resolución No 75 de 2014 Consejo Académico
	ECOIN	José Luis Brieva	Resolución No 75 de 2014 Consejo Académico

Estos grupos junto con los presentados en el cuadro general de grupos de investigación de la Universidad, conforman el acervo de grupos que fortalecen y promueven los procesos investigativos llevados a cabo en el alma mater.

La investigación formativa, tiene como objetivo la formación de estudiantes en las habilidades requeridas para problematizar, tematizar, abstraer y criticar la realidad que circunda y a partir de ello, desarrollar competencias básicas, entre ellas, la búsqueda de información, la comunicación oral/escrita, la capacidad crítica y analítica, identificación de los aspectos históricos, sociales y culturales de las ciencias. En las asignaturas a desarrollar en la especialización, los docentes orientan a los estudiantes hacia la ejecución de trabajos indagativos y aplicados.

### 3.5.10 Líneas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Las líneas de investigación de la facultad se muestran a continuación:

PROGRAMAS	LINEAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	ORGANIZACIONAL  Sublíneas: - Cultura Organizacional y Gestión Humana. - Gestión Productiva y Operativa - Mercadeo - Finanzas
	LÍNEA GESTIÓN Y ESTRATEGIA EMPRESARIAL  Sublíneas: - Planeación Estratégica - Teoría Administrativa
	HISTORIA EMPRESARIAL Sublíneas:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Historia del Empresariado y del Dinamismo Empresarial De La Región.</li> <li>- Historia de la Gestión Administrativa en el Empresariado de la Región</li> </ul>
	<p><b>LÍNEA DESARROLLO EMPRESARIAL</b></p> <p>Sublíneas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las Mipymes y el Desarrollo Local</li> <li>- Conocimiento de Cluster y Cadenas Productivas.</li> <li>- Competitividad de las Mipymes</li> </ul>
ECONOMÍA	Desarrollo Económico
	Pobreza y Desigualdad
	Mercado Laboral
	Historia Del Pensamiento Económico y Regional

En algunas de estas líneas se ha venido trabajando en la facultad y ya existen algunos productos investigativos, los cuales se relacionarán más adelante.

La Universidad de Sucre realizó recontentamente una convocatoria interna de investigación para la creación de nuevos grupos de investigación (Resolución del Consejo Académico N° 31 de 2014), a partir de la cual se dio apertura de nuevos grupos de investigación los cuales presentaron su propuesta a la Convocatoria en mención.

Algunos de estos grupos nuevos obtuvieron aprobación de sus proyectos investigativos es el caso el grupo SELAUS, el cual inició recientemente una investigación en seguridad laboral titulada: “Diagnóstico de la Seguridad Laboral en las Entidades del Sector Público de Sincelejo – Sucre”, enmarcado en la línea de investigación (Organizacional - Talento Humano)

A continuación se muestra un cuadro que resume toda la información relacionada con las propuestas presentadas y aceptadas por la DIUS.

Cuadro 18. Proyectos presentados en convocatoria interna programa de fortalecimiento para el apoyo a la creación de nuevos de grupos de investigación de la universidad de sucre – 2014/2015

No.	TITULO DE PROYECTO	NOMBRE DEL GRUPO DE INVESTIGACION QUE PROPONE	INVESTIGADORES	DEPARTAMENTO/ FACULTAD
1	Diagnóstico de La Seguridad Laboral en las Entidades del Sector Publico de Sincelejo. Fuente de Financiamiento: Res. de Aprobación No. 85 de 2014 Consejo Académico. // RES. Adición 2320 de rectoría/2014. // El monto a financiar por la Universidad de Sucre es de	SELAUS	Personal asignado: Alcira del C. Peralta de Sánchez, Álvaro E, Santamaría Escobar. Jhon J. Parra Villalba, Yury del C. Arias Mejía, Carmen C. Támara Ramos	Ciencias Económicas y Administrativas (Programa de Administración)

	(\$14.395.000).			
2	Las Estrategias De Mercado en el Subsector Restaurantes de La Ciudad de Sincelejo. Fuente de Financiamiento: Res. de aprobación No. 86 de 2014 de CA.// RES. Adición 2320 de rectoría/2014. // Monto a Financiar: (\$11.810.000).	ESTRAME	Santander J. De la Ossa Guerra, Liliana P. Oviedo Castillo, Christian D. Almanza Hernández, Karolay P. Ortega Peña	Ciencias Económicas y Administrativas (Programa de Administración)
3	Estudio sobre la aplicación del marketing en las empresas de diversos sectores de la economía del Departamento de Sucre constituidas en los últimos 5 años. Res. de aprobación No. 87 DE 2014. // RES. Adición 2320 de rectoría/2014. //Monto a Financiar: (\$ 10.307.000)	EN MARKETING - GIM	Carlos E. Gómez Díaz, Johany L. BohórquezHerazo, GinnegizethCárdenas Contreras	Ciencias Económicas y Administrativas (Programa de Administración)
4	Diseño de escenarios futuros de la Universidad de Sucre mediante la aplicación del método de planeación por escenarios. Res. de aprobación No. 87 DE 2014 // 88 DE 2014. // RES. Adición 2320 de rectoría/2014. // Monto a Financiar ( \$ 9.500.000)	PROSPECTIVA CIUDADANA	Walter Mejía Valeta	Ciencias Económicas y Administrativas (Programa de Economía)
5	Estudio investigativo para la solución de la problemática que afecta a los usuarios del sistema de transporte interno de la ciudad de Sincelejo; tomando como referentes las políticas de biosostenibilidad, eficiencia e infraestructura implementadas en el sistema de movilidad urbana desde 1971 hasta 2011 en Curitiba – Brasil. Res. de Aprobación No. 89 de 2014 Consejo Académico. // RES. Adición 2320 de rectoría/2014 // (\$ 14.000.000)	ECOIN	Jose Luis Brieva	Ciencias Económicas y Administrativas (Programa de Economía)

La actividad investigativa de la Especialización en Gerencia del Talento Humano se articula a la estructura de la investigación de la Universidad de Sucre desde su vínculo con la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. La actividad investigativa surge desde los grupos de investigación, los cuales desarrollan proyectos investigativos en las diferentes líneas y sublíneas de investigación existentes; en esta actividad participan profesores investigadores, semilleros de investigación, y jóvenes investigadores entre otros. Es importante destacar la participación de los empresarios, quienes generalmente son objeto de investigación y fuente fundamental de información.

A través de las convocatorias internas y externas de investigación, se accede a recursos para la financiación de los proyectos investigativos.

La producción investigativa de los programas académicos en general es divulgada a través de artículos científicos, ponencias, trabajos investigativos, trabajos de grado y participación en congresos nacionales e internacionales; los docentes e investigadores del programa, deben retroalimentar el currículo, teniendo en cuenta el desarrollo y evolución del conocimiento en el área y los resultados de las investigaciones, los cuales generalmente involucran la solución de problemas organizacionales en el contexto regional, nacional e internacional.

El programa de Especialización en Gerencia del Talento humano incorpora en su currículo dos Seminarios Investigativos. A partir de los seminarios investigativos (I) y (II) se estimulará en los estudiantes el conocimiento y competencias en metodología de la investigación y la realización de publicaciones y ensayos.

Los estudiantes de la especialización deberán desarrollar talleres prácticos evidenciando sus competencias en metodología de la investigación, y presentar al finalizar el seminario investigativo (II) un ensayo crítico aplicado a cualquiera de las temáticas de talento humano de su predilección.

### **3.6 CONDICION N°6. RELACIONES CON EL SECTOR EXTERNO**

La Ley 30 de 1992 expresa, taxativamente, que la Educación Superior es un servicio público cultural, inherente a la finalidad social del Estado e igualmente, define y organiza sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión.

El Acuerdo N°05 de 2015 emitido por el Consejo Superior, menciona que la Extensión y Proyección Social es una actividad inherente a la misión de la Universidad de Sucre que busca hacer partícipes de los beneficios de su actividad académica e investigativa a los diversos sectores sociales, con un sentido de responsabilidad social, de responsabilidad empresarial y de responsabilidad ambiental, vinculando a todos los estamentos sociales, y prestando apoyo y asesoría al Estado en los órdenes científico, tecnológico, cultural y artístico.

La Extensión y Proyección Social en la Universidad de Sucre se concibe desde las diferentes unidades académicas, facilitando el contacto directo y permanente de los integrantes de la comunidad universitaria, con los diferentes sectores de la comunidad, propiciando con ello la interrelación eficiente con la docencia y la investigación, a fin de alcanzar logros de impacto social.

El marco legal que la regula la Extensión y Proyección es el siguiente:

- Ley 1188 de 2008. Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior. Expresa que una de las condiciones de calidad para obtener dicho registro, por parte de un programa académico de una institución de educación superior, es la adecuada relación efectiva con el sector externo, que proyecte a la universidad con la sociedad.
- El Acuerdo N°05 de 2015 emitido del Consejo Superior, “Por medio del cual se establece el Sistema de Extensión y Proyección Social en la Universidad de Sucre”
- Acuerdo N° 12 de 2011 de Consejo Superior. Por medio del cual se adopta el Plan Estratégico y Prospectivo 2011 – 2021.

Consecuentemente, el Acuerdo N°05 de 2015, y el Plan Estratégico y Prospectivo, contempla el afianzamiento de las relaciones con el entorno como uno de sus ejes estratégicos. Contempla la definición de una política proactiva de proyección social y de extensión mediante el establecimiento de redes académicas de cooperación con las unidades territoriales administrativas y creación de una cultura que asegure la reflexión sistemática de la comunidad universitaria en pro del desarrollo de la región a partir de la misión institucional.

Para este eje, se plantean dos objetivos estratégicos. El primero tiene que ver con fortalecer las relaciones de la Universidad con el contexto nacional, regional y local, a través del sector empresarial, organismos gubernamentales, gremios y asociaciones de egresados con responsabilidad social; y el segundo, fortalecer las relaciones internacionales de la Universidad con organismos de cooperación e instituciones de educación superior. Para alcanzar estos objetivos, se plantean estrategias, materializadas en metas viables y verificables.

Las facultades y dependencias de la universidad, articuladas a la División de Extensión y Proyección Social se comprometen a promover y apoyar el desarrollo del propósito principal de extensión y proyección social, el cual consiste en “desarrollar la misión de direccionar, planear, promocionar y coordinar la Extensión y Proyección Social de la Universidad de Sucre. Y Por lo tanto gestionar las relaciones entre las diferentes dependencias de la Universidad de Sucre para que en forma articulada se puedan ofrecer proyectos de Extensión y Proyección Social.

En consonancia con lo anterior, la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas desarrolla los lineamientos establecidos en la División de Extensión y Proyección Social y el Plan Estratégico y Prospectivo de la Universidad, enmarcándolos en diversos procesos tales como la educación continuada, la consultoría y asesoría, los servicios especiales, las prácticas académicas, entre otros, buscando contribuir al mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y políticas de la sociedad sucreña.

Con base en lo mencionado en los párrafos anteriores, el programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano se articula a la Extensión y Proyección Social de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, enmarcando sus actividades en contribución a

cuatro grandes líneas contempladas por la Resolución N°. 74 de 2011, éstas son: 1. *Educación Continuada*, 2. *Consultoría y Asesoría*, 3. *Servicios Especiales*, y 4. *Prácticas Curriculares y Extracurriculares*.

### **3.6.1 Vinculación con el sector productivo según la naturaleza del programa**

La Especialización en Gerencia del Talento Humano se articula al sector productivo del Departamento de Sucre y la Región, en apoyo al emprendimiento y el empresarismo, por medio de la realización de asesorías y consultorías, y principalmente en contribución a la solución de la problemática y necesidades identificadas, relacionadas con el campo de la gerencia del talento humano, en concordancia con el propósito principal de la División de Extensión y Proyección Social de la Universidad de Sucre, la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, y el Centro de Desarrollo Empresarial.

En ese sentido el Consejo de Facultad de Ciencias Económicas, en reunión de marzo de 2015 aprobó una propuesta para la reestructuración del Centro de Desarrollo Empresarial de la Universidad de Sucre, la cual plantea transformarlo en un organismo (autosostenible), que apoye el emprendimiento empresarial, brinde asesorías y/o consultorías al sector empresarial, entre otras actividades.

La Especialización en Gerencia del Talento Humano se compromete a contribuir con la Extensión y Proyección Social a través del *fomento al Desarrollo de la Gestión del Talento Humano en las organizaciones*; en este sentido, se tendrá en cuenta la realización de actividades que redunden en el mejoramiento de prácticas de gestión humana, el mejoramiento del desempeño y desarrollo de las personas, el mejoramiento de los procesos y la cultura organizacional, además a promover prácticas innovativas relacionadas con la gestión humana, que resulten en beneficio y desarrollo de las empresas del Departamento de Sucre y la Región Caribe Colombiana.

En consonancia con la resolución No.5 de 2015, la Especialización en Gerencia del Talento Humano se compromete también con el apoyo a los proyectos y Programas de Extensión y Proyección Social de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en el desarrollo de asesorías, consultorías, interventorías y capacitación, lo cual, tiene el propósito de generar transformaciones organizacionales que impacten positivamente en el desarrollo del Departamento de Sucre y la Región Caribe.

La especialización se compromete además, a contribuir con el apoyo a la educación continuada, a través de la realización de seminarios, conferencias, congresos y diplomados, y con los servicios especiales participando en la divulgación de temas de interés en los programas radiales de la facultad.

De acuerdo con las cuatro líneas definidas por la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, para el desarrollo de programas y proyectos de extensión y proyección

social (*Educación Continuada, Consultoría y Asesoría, Servicios especiales, Prácticas curriculares y extracurriculares*), a continuación se describe la experiencia que ha tenido la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas en el tema de Extensión y Proyección Social:

### 1) Servicio de Educación Continuada

Éste servicio comprende la programación de eventos académicos como diplomados, seminarios, conferencias, talleres y cursos cortos.

En este sentido, durante los últimos cinco años los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas han participado en múltiples cursos de educación continuada, en la modalidad de diplomados con opción de grado. Entre estos diplomados se mencionan los de Gestión del Talento Humano por Competencias (10 promociones), Alta Gerencia (5 promociones), Gerencia Financiera (3 promoción), Normas internacionales de información financiera (3 promociones), Desarrollo Local y Regional Sostenible (2 promociones), Sistema de Gestión Integrado ISO 9001 (1 promoción) y Sistemas de Gestión Integrado HSEQ (1 promoción), Evaluación de Proyectos (1 promoción).

A continuación se muestra el número de estudiantes vinculados en diplomados realizados por la facultad desde el año 2011.

**Cuadro 19. Diplomado ofertado como opción de grado, periodo 2011-2015**

AÑO	PERIODO	DIPLOMADOS	Nº DE ESTUDIANTES
2011	I	1	21
	II	1	22
2012	I	2	26
	II	1	19
2013	I	1	17
	II	2	46
2014	I	1	22
	II	2	38
2015	I	2	59
	II	2	40
<b>TOTAL</b>		15	310

Fuente. Oficina De Posgrado, Educación Continuada y Relaciones Internacional

En el mes de octubre del año 2009 la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas realizó bajo la coordinación del Programa de Administración de Empresas y el apoyo de ASCOLFA Capítulo Costa Norte, el II Congreso Regional de Administración de Empresas.

La temática abordada fue: Innovación empresarial, oportunidades de desarrollo para el Caribe Colombiano.

El Cuadro 20, que se muestra a continuación, describe la participación de la Facultad en cursos, seminarios, talleres o conferencias durante los últimos cinco años, en la que se destaca la asistencia de estudiantes de administración y la participación de conferencistas externos nacionales e internacionales, de reconocida trayectoria académica y profesional.

**Cuadro 20 . Curso de corta duración para estudiantes de Administración de Empresas. 2012 – 2015.**

No.	EVENTO	LUGAR Y FECHA	CONFERENCISTAS	BENEFICIARIOS
1	Conferencia Net Work Marketing	Sincelejo, septiembre 20 de 2012	Docente Gustavo Solipa Lamadrid	29 estudiantes
2	I Encuentro nacional e internacional de actualización en Administración de Empresas.	Sincelejo, 6 y 7 de diciembre de 2013	Nacionales e Internacionales	60 estudiantes
3	Herramientas de la competitividad, propiedad intelectual – Super Industria y Comercio	Sincelejo, 13 y 21 de mayo de 2014	Consejo Profesional de Administración de Empresas. Oscar Alejandro Solano Herrera Abogado de la Universidad Externado de Colombia	144
4	Coaching: estrategia de sensibilización hacia una mejor convivencia	Sincelejo, 10 de Octubre de 2014	Msc. Luz Esstela de la Ossa	28 estudiantes
5	Conversatorio trabajo digno y decente en el Departamento de Sucre	Sincelejo, 18 de noviembre de 2014	Ministerio del Trabajo, Docentes de la Universidad de sucre , representante de la Alcaldía.	187 estudiantes y comunidad en general
6	Impacto de la implementación del proceso de atención de Administración de Empresas en la práctica profesional.	Sincelejo, 5 de diciembre de 2014	Conferencista nacional (Docente UPB)	76 estudiante
7	Conferencia de Inteligencia Financiera y Mega Tendencias Globales	Sincelejo, 4 de noviembre de 2015	Niko Hertrich	107 estudiantes y docentes
8	Habilidades Gerenciales y su participación en la formación personal y profesional	Sincelejo, 16 de mayo de 2015		385 estudiantes y comunidad en general
9	Introducción a la investigación cualitativa y crítica en ciencias de gestión.	Sincelejo, 29 de mayo de 2015	Phd. Mauricio Gómez Villegas, Docente Universidad Nacional	38 estudiantes de semilleros
16	Investigación en la Gestión Financiera	Sincelejo, 29 de mayo de 2015	Msc. German Guerrero Chaparro, Docente Universidad Nacional	38 estudiantes de semilleros

## 2) Servicio de Consultoría y Asesoría

Entre los años 2010-2013 el Centro de Desarrollo Empresarial brindó apoyo al nodo Sucre del Fondo Emprender; en el año 2010 fueron asesorados (9) Planes de Negocio, presentados por jóvenes emprendedores pertenecientes a diversos programas de la Universidad, de los cuales (3) fueron aprobados y financiados; en el 2013 también fueron aprobados (2) planes de negocio con su respectiva financiación.

El Consejo de Facultad de Ciencias Económicas, en reunión de marzo de 2015 aprobó una propuesta para la creación formal del Centro de Desarrollo Empresarial de la Universidad de Sucre; La propuesta plantea transformar el centro de desarrollo empresarial en un organismo (autosostenible).

El propósito principal de Centro de Desarrollo Empresarial, en concordancia con el acuerdo 05 de 2015, es fomentar el espíritu emprendedor, creatividad, innovación, y la investigación, en la comunidad universitaria, con el propósito de desarrollar procesos de creación de empresas, investigación de docentes, asesoría, consultorías, interventorías, capacitación y gestión de proyectos empresariales a nivel regional, nacional e internacional, generando transformaciones positivas en las organizaciones que logren impactar en el desarrollo de la Región Caribe.

Esta línea de proyección y extensión social se sustenta también de manera complementaria, en las actividades que se desarrollan a través de la Corporación Observatorio del Mercado de Trabajo en Sucre.

La Corporación Observatorio del Mercado de Trabajo en Sucre – COMTS, es un esfuerzo interinstitucional de la Cámara de Comercio de Sincelejo, la Caja de Compensación Familiar de Sucre COMFASUCRE, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, regional Sucre, la Corporación Universitaria del Caribe - CECAR - y la Universidad de Sucre, con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD para crear un centro de información confiable, actualizado y gratuito sobre las características, tendencias y comportamientos de las variables del mercado de trabajo en Sucre.

La Corporación es una entidad sin ánimo de lucro, que provee de insumos básicos a la academia, al sector privado, a los gestores de política pública y a la comunidad en general, para que mediante la investigación y el análisis, se realice una mejor comprensión de la realidad, y se puedan así, emprender las acciones que mejoren situaciones desventajosas del contexto.

Desde su creación, la Corporación Observatorio del Mercado de Trabajo de Sucre ha realizado varias investigaciones y trabajos, entre los cuales se mencionan: Caracterización empresarial del departamento de Sucre (2007); El mototaxismo en Sincelejo, un análisis socioeconómico (2007), Sucre, una pequeña región de grandes retos (2009); Análisis del mercado laboral de los municipios de Sincelejo, Coveñas, San Onofre, Santiago de Tolú, y Tolviejo - Estudio sobre la oferta, demanda, perfiles ocupacionales, necesidades de formación laboral y emprendimiento (2009); Estudio para la generación de empleo y vinculación de los proveedores locales de la población en situación de pobreza y

vulnerabilidad en la cadena de valor de los proyectos de infraestructura de Sincelejo (2011); Diagnóstico del Mercado Laboral y del Perfil Económico y Productivo del Departamento de Sucre (2011).

Entre el 2014 y el 2015 realizaron los perfiles productivos de cinco municipios Cordobeses de Montelíbano, Tierra Alta, Puerto Libertador, Planeta Rica y Valencia; publicaciones que fueron certificadas por la división de investigación de la universidad de Sucre, y están disponibles en la página del PENUD [https://issuu.com/pnudcol/docs/perfil\\_productivo](https://issuu.com/pnudcol/docs/perfil_productivo) .

### **3) Servicios Especiales**

Este servicio es llevado a cabo a través de Programas Radiales, Programa de Egresados, Encuentros de Empleadores entre otros. Respecto a los programas radiales, la facultad, a través del Programa de Administración de Empresas tiene en esta emisora un programa propio denominado “Administración de Empresas, Nuestro objetivo la Acreditación”, el cual se emite todos los martes de 9:00 am a 10:00 am. Así mismo, la Facultad, a través del Programa de Administración en alianza con otras instituciones regionales, tiene el programa radial “Observando a Sucre”, el cual se emite en la Emisora de la universidad de Sucre – UNISUCRE FM, STEREO - desde el año 2007. El programa de Egresados se desarrolla con la dirección de la División de Bienestar Social Universitario.

El programa de Egresados se desarrolla con la dirección de la División de Bienestar Social Universitario. Además de los programas propios de esta dependencia el Programa de Administración de Empresas ha celebrado tres (3) Encuentros de Egresados y un Encuentro de Empresarios (2010). Los Encuentros de Egresados realizados en la Universidad ha permitido identificar las necesidades de capacitación y educación continuada de los egresados de las distintas facultades que generan una base de datos de necesidades de capacitación que sirve de insumo para programar la oferta académica de la Universidad.

### **4) Prácticas curriculares**

En los programas de pregrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas se contempla un semestre práctico y pasantías. Las prácticas curriculares comprenden el desarrollo de actividades como el Semestre de Prácticas, las Pasantías, la feria empresarial, las visitas empresariales, la actividad investigativa, y los congresos, etc. actividades a través de las cuales se articula a la universidad con el sector productivo, lo cual permite, entre otras cosas, identificar plenamente las necesidades de los empresarios.

La Universidad de Sucre suscribió entre el 2008 y el 2010 (215) convenios de Cooperación Interinstitucional, de los cuales más del 40% beneficiaron a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

Para el año 2016, la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuenta con 179 convenios interinstitucionales, a través de los cuales los estudiantes desarrollan sus prácticas empresariales. La evidencia de ello se puede encontrar en los documentos internos de la facultad. (ver cuadro 21)

**Cuadro 21. Demostración de convenios de prácticas y pasantías.**

NO.	CONVENIOS NACIONALES	ENTIDAD	BREVE OBJETO	LOGRO Y RESULTADOS	VIGENCIA
1	Convenio de cooperación	Alcaldía Municipal de Sampues	El beneficio mutuo que conduzca, por una parte al desarrollo de pasantías, prácticas empresariales y consultorías a estudiantes del programa de administración de empresas	Al menos 1 estudiante en práctica. Proyección del estudiante a su quehacer empresarial, Contribución a los objetivos organizacionales de la empresa	si
2	Convenio de cooperación	Santana agua pura	El beneficio mutuo que conduzca, por una parte al desarrollo de pasantías, prácticas empresariales y consultorías a estudiantes del programa de administración de empresas	Al menos 1 estudiante en práctica. Proyección del estudiante a su quehacer empresarial, Contribución a los objetivos organizacionales de la empresa	si

3	Convenio de cooperación	Fundación Antonio Restrepo Barco	El beneficio mutuo que conduzca, por una parte al desarrollo de pasantías, prácticas empresariales y consultorías a estudiantes del programa de administración de empresas	Al menos 1 estudiante en práctica. Proyección del estudiante a su quehacer empresarial, Contribución a los objetivos organizacionales de la empresa	si
4	Convenio de cooperación	F.R.C Ingeniería Asesoría & Gestión Ltda	el beneficio mutuo que conduzca, por una parte al desarrollo de pasantías, prácticas empresariales y consultorías a estudiantes del programa de administración de empresas	Al menos 1 estudiante en práctica. Proyección del estudiante a su quehacer empresarial, Contribución a los objetivos organizacionales de la empresa	si

**Fuente:** Oficina de la Secretaria General

Otro aspecto a resaltar es el relacionado con el acuerdo No.11 de 2014 “Por medio del cual se reglamenta la Política de Internacionalización y la movilidad estudiantil en la Universidad de Sucre”. La facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, a través del programa de Administración de Empresas, aprovechando esta directriz institucional, ha enviado 26 estudiantes en los últimos 3 años; esto se ha convertido en una oportunidad de crecimiento personal y académico, ya que facilita a los estudiantes adquirir las competencias necesarias para afrontar los retos de un mundo cada vez más interdependiente y globalizado. (Ver cuadro 22).

**Cuadro 22. Número de estudiantes que han participado en Movilidad académica, 2011-2015.**

AÑO	PERIODO	UNIVERSIDAD DE DESTINO	SEMESTRE DE PRACTICA	ASIGNATURAS	Nº DE ESTUDIANTES
2013	II	Universidad de Antioquia		X	2
2014	I				
	II	Universidad Autónoma de Zacatecas - México	X	X	5
2015	I	Universidad de Vicousa y Universidad de Campinas - Brasil	X	X	1
	II	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad de Vicousa y Universidad de Campinas – Brasil.</li> <li>• Universidad Autónoma de Zacatecas – México.</li> </ul>	X	X	10
2016	I	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad de Vicousa y Universidad de Campinas – Brasil.</li> <li>• Universidad Autónoma de Zacatecas – México.</li> <li>• Universidad de Genova-Italia</li> <li>•</li> </ul>	X	X	8
<b>TOTAL</b>					26

Fuente:

Oficina De Posgrado, Educación Continuada y Relaciones Internacionales

### 3.6.2 Impacto derivado de la formación de Especialista en Gerencia del Talento Humano

En la condición Programática N° 2 del documento, se presenta un listado de graduados del programa y su desempeño, que indica que la vinculación laboral de ellos corresponde al área de su especialización, lo cual demuestra en gran medida el impacto generado en la comunidad empresarial, y anticipa el impacto esperado. Además, la participación de algunos egresados del programa como catedráticos en el Diplomado Gestión de Recurso Humano por Competencias que ofrece la Universidad de Sucre refleja la formación de profesionales idóneos para desempeñarse también en la docencia.

**Cuadro 23.** Consolidados de graduados Especialización en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Sucre

<b>UNIVERSIDAD DE SUCRE</b>	
<b>CENTRO DE ADMISIONES, REGISTRO Y CONTROL ACADEMICO</b>	
<b>CONSOLIDADO GRADUADOS ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO</b>	
<b>AÑO</b>	<b>TOTAL</b>
2009	15
2010	11
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>
última actualización: 22 de julio de 2010	

Paralelamente la universidad ofrece becas a los estudiantes cuyo requisito principal es haber obtenido grado de honor (Artículo 123, acuerdo 01 de 2010). Consecuentemente mediante las resoluciones internas 48 de 2006, 22 de 2007, 22 de 2009, 45 de 2009, 07 de 2010 y 30 de 2010 las cuales se inscriben en el marco de la proyección social de la Universidad. Así mismo se otorgan becas a los trabajadores para que desarrollen estudios de postgrados.

Han sido beneficiados de éstas becas para adelantar estudios en la especialización Gerencia del Talento Humano: Karina Ruíz y Osmer Mercado, por concepto de grado de honor, y la trabajadora Adriana Contreras.

En síntesis, la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas ejerce su función de relaciones con el entorno a través de los siguientes ejes o líneas estratégicas y objetivos de Extensión y Proyección Social, contemplados en Resolución 74 de 2011 de Consejo Académico, lineamientos que también acoge y “adapta” el Programa de la Especialización en Gerencias del Talento Humano:

### **1) Servicio de Educación Continuada**

- ✓ Objetivo General: Complementar los procesos formativos de los profesionales y comunidad en general.
- ✓ Objetivos Específicos: Ofrecer programas de capacitación y de actualización. Posibilitar el desarrollo de competencias en el área del conocimiento. Atender las demandas de capacitación solicitadas por las organizaciones.
- ✓ Estrategias: Diplomados, seminarios, conferencias, talleres y cursos cortos.

### **2) Servicio de Consultoría y Asesoría**

- ✓ Objetivo General: Prestar Servicios de consultoría y asesoría en las áreas administrativas, económicas y contables a entes privados y públicos. Para el caso de la

especialización en gerencia del talento humano estos servicios se adaptan al alcance del área de talento humano.

- ✓ **Objetivos Específicos:** Transferir conocimientos a organizaciones del entorno. Apoyar los procesos y proyectos organizacionales en aras de mejorar su situación. Crear un vínculo sólido entre universidad – empresa – gremios – sector público. Apoyar las ideas de negocios de la comunidad en general.
- ✓ **Estrategias:** Transferencia de conocimientos de la academia hacia la práctica empresarial. Estudios contextuales de la realidad para resolver problemas organizacionales.

Esta línea estratégica es orientada en coordinación con el Centro de Desarrollo Empresarial.

### **3) Servicios Especiales**

- ✓ **Objetivo General:** Mantener y promocionar las relaciones de la universidad con los diversos públicos de referencia desde lo académico, tecnológico, social y cultural.
- ✓ **Objetivos Específicos:** Difundir en la comunidad las principales actividades científicas de la Facultad. Facilitar el encuentro y el dialogo entre los distintos grupos de referencia de la Facultad. Mantener comunicación permanente con los egresados aunando esfuerzos con la Oficina del Egresado. Mantener comunicación permanente con los empleadores. Facilitar la participación de egresados a eventos de diversa índole preparados por la Facultad.
- ✓ **Estrategias:** Programas radiales, Programa de Egresados, Encuentro de Empleadores.

### **4) Servicio de Proyección Solidaria**

- ✓ **Objetivo General:** Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades en condición de vulnerabilidad.
- ✓ **Objetivos Específicos:** Establecer contactos con las comunidades para desarrollar programas de índole económico, social, empresarial, ambiental. Armonizar los procesos de docencia e investigación en aras de otorgar productos y servicios que mejoren las condiciones de vida de las comunidades. Realizar alianzas estratégicas con entidades del sector solidario en la región.
- ✓ **Estrategias:** Realizar alianzas inter-facultades para generar procesos de carácter comunitario y social.

La administración general de la Extensión y Proyección Social de la Facultad y el Programa estará a cargo del Comité de Extensión y Proyección Social de la Facultad. La dedicación de los docentes a las actividades de extensión y proyección social se hará conforme al Acuerdo 13 de 2010.

Vínculos con los grupos de interés: Los vínculos con los diversos grupos de interés serán a través de convenios interinstitucionales.

La ejecución de las actividades de extensión y proyección social del Programa y de la Facultad será monitoreada a través de los indicadores que a continuación se listan.

**Cuadro 24.** Indicadores integrados para la proyección social

TIPOS DE INDICADORES	IDENTIFICACION DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA
Indicadores que se deben reportar al Ministerio de Educación	Docentes de TC o equivalentes en extensión	No. De docentes TC o equivalentes en actividades de Extensión o Proyección Solidaria.
	Estudiantes en Extensión	No. De estudiantes participantes en actividades de extensión o Proyección Social Solidaria.
	Horas de Emisión programas de divulgación en radio, TV y canales abiertos	No. De emisión programas de divulgación en radio, TV y Canales abiertos
Indicadores Integrados por Oficina de Planeación y Oficina Gestión de la Calidad.	Programas de Proyección Social	No. De proyectos de Extensión ofrecidos por Facultades. No. De Programas de Proyección Social Solidaria por Tipo o modalidad ofrecidos / No de programas de proyección Social Solidaria reglamentados.
	Docentes vinculados a la Extensión y Proyección Social Solidaria.	No. de docentes vinculados a las actividades de Extensión No. De docentes vinculados a las actividades de Proyección Social Solidaria.
	Vinculación con el entorno	No. de entidades con las que se tiene vinculo para el desarrollo de la Extensión y Proyección Social solidaria. No. de convenios.
	Balance Social/ impacto en el entorno	No. de personas beneficiadas por proyectos de extensión No. De personas beneficiadas por proyectos de proyección solidaria.
	Educación Continuada	No. De horas empleadas en programas de educación continuada al año.

<p>Organización a nivel de la Institución y Facultades: La intervención profesional aspira a generar un impacto que pueda ser medido por indicadores de organización y desarrollo de la comunidad abordada</p>	<p>Organización y desarrollo</p>	<p>Existencia de documentos institucionales y de facultad que soportan la Proyección Social</p> <p>Logros en la solución de problemas específicos.</p> <p>Existencia de memoria escrita sobre los procesos de participación de estudiantes, profesores, directivos y egresados en cada facultad.</p>
--	----------------------------------	--

Los cuadros y gráficos que se relacionan a continuación son indicadores que reflejan las actividades desarrolladas por la Universidad en el campo de la extensión y la proyección social

**Cuadro 25.** Convenios con universidades internacionales.

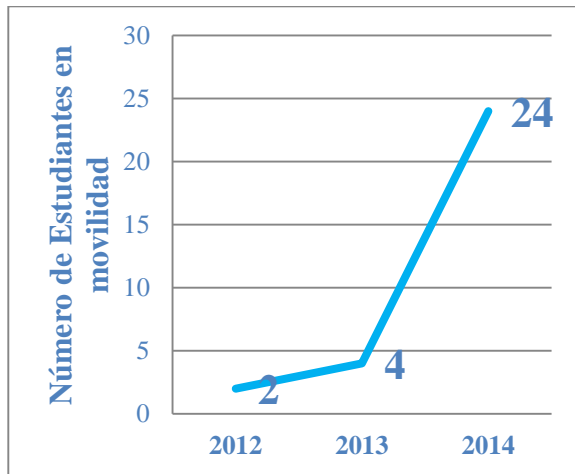
PAÍS	UNIVERSIDADES
España	Universidad Complutense de Madrid (Madrid)
	Universidad Nacional UNED (Madrid)
	Universidad de Murcia (Murcia)
Turquía	Universidad de KOC (Estambul)
	Universidad de Bahcesehir (Estambul)
	Universidad de CAG (Mersin)
	Universidad Mustafa Kemal (Hatay)
	Adana Sciencie and Technology University (Adana)
	Universidad de Mersin (Mersin)
	Universidad de BAU (Estambul)
	Universidad de Çukurova (Adana)
Francia	Fundación Maison Des Sciencies de L'Homme (Paris)
	Instituto de las Américas Paris (Paris)
Chile	Universidad Central de Chile (Santiago)
Argentina	Universidad de Buenos Aires – UBA (Buenos Aires)

	Aires)
<b>México</b>	Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas” – UAZ (México).
<b>Las Antillas Menores</b>	The University the west Indies (Jamaica)
<b>Perú</b>	Universidad Peruana Cayetano Heredia (Lima)

**Cuadro 26.** Movilidad estudiantil – año 2014

UNIVERSIDADES	VERACRUZANA - MÉXICO	AUTÓNOMA DE ZACATECAS - MÉXICO	FEDERAL DE LAVRAS - BRASIL	FEDERAL DE VICOSA - BRASIL	CENTRAL DE CHILE	BUENOS AIRES - ARGENTINA	TOTAL
<b>Nº DE ESTUDIANTES</b>	5	4	4	8	2	1	24

**Grafica 13.** Evolución de la Población Estudiantil en Movilidad.



PROGRAMA	AÑOS		
	2012	2013	2014
Ingeniería Civil	1	1	4
Ingeniería Agroindustrial	0	0	7
Zootecnia	0	3	0
Administración de empresas	0	0	4
Biología	0	0	5
Enfermería	0	0	2
Economía	0	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>24</b>

**Cuadro 27.** Convenios para pasantías y prácticas empresariales.

NUMERO DE ESTUDIANTES PASANTIAS Y PRACTICAS	NUMERO DE EMPRESAS- CONVENIO PASANTIAS Y PRACTICAS
<b>850</b>	<b>164</b>

**Cuadro 28.** Participación en eventos nacionales e internacionales

ESTUDIANTES PARTICIPANTES	EVENTOS NACIONALES	EVENTOS INTERNACIONALES
1192	1184	8

DOCENTES PARTICIPANTES	EVENTOS NACIONALES	EVENTOS INTERNACIONALES
84	76	8

DOCENTES VISITANTES	EVENTOS NACIONALES	EVENTOS INTERNACIONALES
7	4	3

### **3.7 CONDICION N°7. PERSONAL DOCENTE**

#### **3.7.1 Concepción de la docencia en la Universidad de Sucre**

El programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano en consonancia con la Declaración Mundial de Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción, exhorta a la Educación Superior, en la dinámica de aumentar su contribución al desarrollo del conjunto del sistema educativo, sobre todo mejorando la formación del personal docente, la elaboración de los planes de estudio y los estándares de calidad.

En armonía con el mejoramiento de la formación docente, la Universidad de Sucre, con 37 años de actividad, ha hecho una inversión importante en la formación de sus docentes, de acuerdo con las áreas del conocimiento de las diferentes facultades. Este esfuerzo apunta al compromiso inalienable de estar al día en las innovaciones metodológicas que se han venido generando a merced de los avances en la ciencia del conocimiento, del cómo aprender a aprender, aprendizaje integro, y del aprender haciendo. Así mismo, esta responsabilidad se complementa con el apoyo en los planes de formación y cualificación docente, reglamentado en los acuerdos del Consejo Superior Acuerdo 28 de 1994 (Estatuto General de la Universidad), y el Acuerdo 13 de 1994 (Estatuto Docente).

Como personal docente de la enseñanza superior se designa a todas las personas que en instituciones o programas de enseñanza superior se dedican a enseñar y/o realizar estudios académicos o investigaciones, y/o a prestar servicios educativos a los estudiantes o la comunidad en general (Unesco, 1998).

Es docente en la Universidad de Sucre, la persona natural que se dedica con tal carácter primordialmente a ejercer en la institución funciones de docencia, de investigación y extensión en un área del conocimiento científico, técnico o artístico a nivel superior (Estatuto Docente, 1994).

En el proceso educativo en la modalidad presencial en la Universidad de Sucre, el docente se constituye en un tutor orientador del proceso pedagógico, en el marco del aprendizaje activo y autónomo del estudiante y de la flexibilidad curricular, teniendo presente en todo momento la calidad académica. El docente es un mediador social entre el alumno y la cultura, que facilita una formación integral y autocrítica. Debe ser el mejor guía y amigo para el estudiante, lo cual contribuye a formar en él actitudes éticas, de creatividad, de sensibilidad humana, de honestidad y de responsabilidad. En resumen, es el educador el que se responsabiliza de cumplir a cabalidad el ejercicio de su cátedra; es el facilitador del estudiante, quien pasa a ser el responsable principal de su formación y del desarrollo de sus conocimientos en la respectiva disciplina.

Sobre este aspecto, el personal docente del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Sucre, está orientado a generar procesos de reflexión y cambio en el estudiante, hacia la búsqueda del desarrollo pleno de su personalidad; en este sentido, se espera que el docente se constituya en un orientador del proceso

pedagógico, en el marco de la flexibilidad curricular y el aprendizaje autónomo y activo del estudiante y de la búsqueda de una alta calidad académica.

El personal académico que participa en la Especialización en Gerencia del Talento Humano debe tener como mínimo título de Especialista en el área del programa. Pueden ser docentes de la Universidad de Sucre, de universidades del Caribe Colombiano o profesores invitados de otras universidades colombianas o extranjeras. Los docentes invitados estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos exigidos para los docentes de planta de la Universidad de Sucre y los que especifiquen en la legislación nacional.

La Universidad de Sucre dispone de un excelente recurso humano propio formado a nivel de maestría y estudios de Doctorado. De igual manera cuenta con el apoyo logístico y humano de las diferentes universidades de la Región Caribe u otras Universidades Colombianas.

Teniendo en cuenta que la idoneidad de los docentes del programa está dada por la formación específica y también por la práctica que los potencializa en su capacidad para hacer posible la aprehensión de competencias propias del Especialista en Gerencia del Talento Humano, a continuación se relaciona la planta del personal docente de la Universidad de Sucre con la cual se cuenta para el desarrollo de los contenidos en el programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano, discriminados por unidad académica, dedicación a la institución, dedicación al programa, nivel máximo de formación y tipo de vinculación.

**Cuadro 29.** Docentes del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano, discriminados por tipo de vinculación a la institución, dedicación al programa y nivel máximo de formación.

Nombre del profesor	Nivel de Formación	Tipo de Vinculación	% dedicado al programa
AYLIN PERTUZ	DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES MENCION GERENCIA (en curso)	TCP	20
GERTRUDIS ZIRRI	DOCTORA EN CIENCIAS PARA EL DESARROLLO ESTRATEGICO	C	30
LUIS CARLOS LORA	MAGISTER EN GESTION	C	30
CRISTIAN VILLALBA SANCHEZ	MAGISTER EN ADMINISTRACION	C	20
CLAUDIA ROJAS MARTÍNEZ	MAGÍSTER EN ADMINISTRACION	TCP	20
FRANCIA HELENA PRIETO	DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION (en curso)	C	25
ÁLVARO SANTAMARÍA	DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES MENCION GERENCIA (en curso)	TCP	20

MARIANA PATERNINA NAVARRO	ESPECIALISTA ADMINISTRACION TOTAL DE LA CALIDAD	C	25
MARIA VILORIA PIANETA	ESPECIALISTA EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	C	30
MARIA HERRERA SUCCAR	MAGISTER ADMNISTRACION DE EMPRESAS	C	25
ALCIRA PERALTA	MAGISTER EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	C	25
WILSON CADRAZCO	DOCTORADO EN ADMINISTRACION (en curso)	TCP	20
HERNANDO JAIME AMOROCHO	MAGISTER ADMINISTRACION DE EMPRESAS	C	20
CARLOS PACHECO RUIZ	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	TCP	20
GUSTAVO GONZALEZ PALOMINO	MAGISTER EN ECONOMIA	C	20

TCP=TIEMPO COMPLETO DE PLANTA C= CATEDRATICO

A continuación se presenta un resumen donde se muestra el grado de cualificación de los docentes adscritos al programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano.

FORMACIÓN	NÚMERO DE DOCENTES	% POR FORMACIÓN
Doctorado	1	6%
Doctorado en curso	5	31%
Maestría	8	50%
Especialización	2	13%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Fuente: División de Recursos Humanos

Los datos relacionados, muestran el grado máximo de formación académica de los docentes disponibles para ser adscritos al programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano, 1 de ellos posee título de doctor lo que representa el 6 %, 5 cursan actualmente doctorado, es decir el 31%, 8 poseen título de Maestría lo que representa el 50 %; Además, 2 tienen título de especialización, lo que equivale a un 13%.

Teniendo en cuenta lo estipulado en el Estatuto Docente, los profesores en la institución se clasifican según la dedicación en: a) exclusiva, b) de planta, c) tiempo completo d) medio tiempo e) de cátedra. Los docentes de dedicación exclusiva son aquellos que dedican la totalidad de la jornada laboral a la institución, cuando ésta le asigna tal carácter, en actividades docentes, investigativa o de extensión. Esta dedicación es incompatible con el

ejercicio profesional y con el desempeño de cualquier cargo público o privado, incluido el ejercicio de la docencia en otros establecimientos (Estatuto Docente, 1994); son docentes ocasionales de tiempo completo o de medio tiempo, el que es requerido transitoriamente por la Universidad por un período inferior a un año.

Quienes dedican la totalidad de la jornada laboral, que es de cuarenta (40) horas semanales, de las cuales dedican mínimo 16 horas de carga académica, al servicio de la institución, son docentes de tiempo completo; son docentes de medio tiempo, quienes dedican a la institución 25 horas semanales de las cuales dedican 15 horas a la carga académica y son docentes catedráticos los que dedican al menos seis horas semanales (Acuerdo 08, 2008).

### **Vinculación Docente**

La Universidad de Sucre como institución pública, entre sus políticas de búsqueda de excelencia académica, sostiene el propósito de conformar un talento humano docente de alta calidad. Para ello ha definido criterios claros para la selección y vinculación de profesores. Estos criterios se precisan en el Acuerdo 13 de 1994 del Consejo Superior de la Universidad (Estatuto Docente de la Universidad de Sucre) el cual ha sido reestructurado por los Acuerdos 01 de 2004 (Por medio del cual se modifica el acuerdo 013 de 1994); Acuerdo 14 de 2004, (Por medio del cual se modifica el artículo 83 del Acuerdo 013 de 1994); Acuerdo 09 de 2005 (Por medio del cual se establece el procedimiento para la vinculación de profesores de planta de medio tiempo y tiempo completo y se derogan los artículos 16 literal a), 17,20,21,22,23,24,25 y 26 del Acuerdo 013 de 1994) y el Acuerdo 08 de 2008 (Por medio del cual se establece el estatuto para docentes ocasionales de tiempo completo y medio tiempo, catedráticos, visitantes y ad-honorem de la Universidad de Sucre).

La vinculación de los docentes de planta, está reglamentado en el Acuerdo 09 de 2005 del Consejo Superior de la Universidad, que establece el procedimiento para la vinculación de profesores de planta de medio y tiempo completo, y la provisión de plazas docentes por medio de concurso público de méritos, cuya aprobación se determina en primera instancia en el Consejo de Facultad y en su orden el Consejo Académico y el Consejo Superior. Los procedimientos para dicho concurso son reglamentados por el Consejo Superior y determinados por el Consejo Académico. Para aspirar a docente de planta de la Universidad de Sucre, se debe acreditar experiencia profesional comprobada mínima de tres años o experiencia docente universitaria en dedicación de tiempo completo o su equivalente, mínima de dos años, con postgrado, preferiblemente en el área del concurso y con trayectoria en investigación, comprobada en proyectos de investigación terminados o en curso o publicaciones en el área.

A continuación se presenta la información relacionada con la vinculación de los docentes de planta correspondientes a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

**Cuadro 30.** Docentes vinculados por concurso de méritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

DOCENTE	ÁREA	ACUERDO	RESOLUCIÓN
Wilson Cadrazco Parra	Administración y organizaciones	Acta de posesión 25 de febrero 2000	Resolución 74 de 17 de febrero de 2000
Aylin Patricia Pertuz Martínez	Administración y organizaciones	Acuerdo 13 de 2007	Resolución de Rectoría 083 del 2008.
Jhon Arturo Buevas Parra	Finanzas	Acuerdo 23 de 2011	Resolución 1053 del 30 de julio de 2012.
León Julio Arango Buevas	Economía pública	Acuerdo 23 de 2011	Resolución 1053 del 30 de julio de 2012.

En el mes de junio de 2014 se realizó una nueva Convocatoria de concurso público de méritos para proveer cargos docentes según Resolución No. 26 del 2014 emanada por el Consejo Académico. Como resultado de la convocatoria se proveyeron cuatro plazas docentes de tiempo completo, las cuales se relacionan a continuación:

**Cuadro 31.** Cargos docentes para la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

N° DE CARGOS	MODALIDAD DE CONTRATO	ÁREA	NOMBRES
1	Tiempo completo	Producción y Operaciones	Álvaro Santamaría Escobar
1	Tiempo completo	Dirección y Organizaciones	Carlos Pacheco Ruiz
1	Tiempo completo	Gerencia de Personal	Claudia Rojas Martínez
1	Tiempo completo	Economía cuantitativa	Gustavo González Palomino

Fuente: Res 26 del 2014 – Consejo Académico

Es importante destacar la incorporación de un docente de tiempo completo para el área de Talento Humano.

Para el caso de la vinculación de los docentes ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y catedráticos esta reglada por el Acuerdo 08 de 2008, el cual establece el procedimiento de la respectiva vinculación de los docentes contratados así:

- ✓ El Jefe del Departamento presenta al Consejo de Facultad las necesidades de carga académica y los perfiles que requiere el programa respectivo.
- ✓ El Consejo de Facultad recepciona las hojas de vida y adelanta el proceso de selección con base en la reglamentación establecida por el Consejo Académico.
- ✓ El Consejo de Facultad con base en la selección de hojas de vida elabora la propuesta de carga académica y la remite al Vicerrector Académico.
- ✓ El Vicerrector Académico recepciona la carga académica, la analiza y una vez cumplido los requisitos la recomienda al Consejo Académico.
- ✓ El Consejo Académico analiza y selecciona las solicitudes de los recursos docentes y recomienda al Rector la contratación respectiva, la cual se legaliza a través de un contrato suscrito entre el docente y el Rector o su delegado.

El Consejo Académico reglamenta el proceso de selección de las hojas de vida. Este proceso es revisado y avalado por el Consejo Académico y por el Consejo Superior. En ese mismo sentido, el Proyecto Educativo Institucional PEI entre sus políticas para la docencia establece:

- ✓ Vincular docentes cualificados.
- ✓ Propiciar la formación de alto nivel.
- ✓ Ofrecer programas debidamente reconocidos.
- ✓ Revisar periódicamente la contextualización de los programas académicos y sus contenidos.
- ✓ Articular la docencia, la investigación y la extensión con las tendencias.
- ✓ Incrementar la oferta de programas académicos.
- ✓ Cumplir con el perfil profesional previamente estipulado por el mismo Consejo Superior: experiencia docente, experiencia profesional en el área y estudios en el área de la pedagogía o docencia universitaria.

### **Promoción del personal docente**

El estatuto de personal docente (Acuerdo 13 de 1994) establece que el escalafón docente comprende las siguientes categorías:

- ✓ Profesor auxiliar para lo cual es indispensable haber cumplido el primer año de vinculación y obtener una evaluación positiva (Artículo 34).

- ✓ Profesor asistente: para ser promovido a esta categoría se requiere reunir las condiciones para ser profesor auxiliar, haber sido profesor auxiliar de la Universidad de Sucre por un periodo no inferior a dos años con dedicación de tiempo completo y haber sido evaluado satisfactoriamente como profesor auxiliar (Artículo 35).
- ✓ Profesor asociado: para ingresar a esta categoría se requiere reunir las condiciones de profesor asistente por lo menos de tres años y haber sustentado y elaborado ante homólogos de otras instituciones un trabajo que constituya un aporte significativo a la docencia, la ciencia, a las artes o las humanidades y haber sido evaluado satisfactoriamente (Artículo 36).
- ✓ Profesor titular: para ser promovido a esta categoría se requiere haber sido por lo menos por cuatro años profesor asociado en la Universidad de Sucre, haber elaborado y sustentado ante homólogos de otras instituciones un trabajo que constituya un aporte significativo a la docencia, la ciencia, a las artes o a las humanidades y tener un título de Posgrado.

### **Evaluación docente**

Los Artículos comprendidos entre el 41 y el 52 del Acuerdo 13 de 1994, establecen los fundamentos, formas y objetivos de la evaluación docente como uno de los parámetros para definir necesidades de capacitación y permanencia de los docentes y la evaluación está definida en el Artículo 41 así: “es el proceso mediante el cual la universidad y el docente reciben información de los diferentes elementos sobre el desempeño y cumplimiento por parte del docente, de sus labores, funciones y deberes, funciones y deberes asignados y que determinan los factores que inciden en la eficacia de las labores académicas realizadas”.

Esta evaluación docente tiene entre tantos objetivos, obtener información que permita definir acciones tendientes a mejorar las distintas actividades del personal docente y estimular el desempeño sobresaliente, mediante la participación en programas de actualización y perfeccionamiento académico, humanístico, técnico y artístico (Estatuto Docente, 1994).

La evaluación de la labor académica de los docentes del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano, comprende los siguientes aspectos básicos:

- ✓ Eficiencia de la docencia
- ✓ Eficiencia en el desempeño de las labores de extensión, de asistencia técnica y de dirección o administración académica o universitaria que se le haya encomendado al docente.
- ✓ Investigaciones, publicaciones y aportes a la gestión universitaria.
- ✓ Cumplimiento de los deberes docentes establecidos en el estatuto docente.

## Capacitación docente

De conformidad con el Plan estratégico y Prospectivo de la Universidad de Sucre 2011 - 2021, el Plan de Desarrollo y el Plan de Acción del Programa, se establece un plan de capacitación pedagógica y de alto nivel a los distintos docentes adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

### 3.8 CONDICION N°8. MEDIOS EDUCATIVOS

- **Biblioteca y hemeroteca**

La Biblioteca nace en el año 1978, desde el comienzo mismo de la actividad académica de la Universidad de Sucre y mediante convenio institucional con la Universidad Nacional de Colombia se le dio el nombre de Biblioteca Pompeyo Molina en honor al ilustre poeta y escritor Sincelejano, quien para críticos literarios refleja en su obra, una expresión sencilla, romántica y de nostalgia por su tierra.

La Universidad de Sucre establece las normas y procedimientos de los servicios de la división de biblioteca e información científica, a través del acuerdo 09 de 2006, en cual reglamenta en su artículo 2º las colecciones general, de referencia, de reserva, de publicaciones periódicas, colección de tesis y colección de medios magnéticos; así mismo, reglamenta lo relacionado con usuarios, sanciones, multas y paz y salvos. Además, por medio de la Resolución 1092 de 2010 de Rectoría, establece el reglamento interno, que consta de las normas de manejo adecuado para el servicio de préstamo del material bibliográfico, de préstamos internos y externos, renovación de préstamos, horarios y procedimiento por pérdida de material. Finalmente, por medio de la resolución 447 de 2005, adopta unas políticas de selección y adquisición de material bibliográfico, y por medio de la resolución 528 de 2005, modificó la resolución de rectoría 714 de 1985, para crear el comité de Biblioteca.

La Biblioteca de la Universidad de Sucre cuenta con una Misión y Visión, tal como sigue:

- **Misión.** Promover, difundir y facilitar el acceso a la información bibliográfica relevante y oportuna, mediante modernas tecnologías que ayuden a fortalecer y generar nuevos conocimientos en las actividades de investigación, docencia y extensión de la Universidad de Sucre.
- **Visión.** La Biblioteca de la Universidad de Sucre será una unidad de información que incorporará tecnologías de punta en todos sus procesos, con un equipo humano calificado, un ambiente pedagógico, combinando lo virtual con los servicios presenciales, para facilitar el acceso a la información bibliográfica.

La Universidad de Sucre cuenta con una biblioteca central ubicada en la sede de Puerta Roja y dos especializadas que apoyan los procesos de desarrollo académico de la misma: una, en la Facultad de Ciencias de la Salud (sede La Pajuela) y la otra, en la Facultad de Ciencias Agropecuarias (granja El Perico).

La biblioteca central denominada “Biblioteca Pompeyo Molina”, construida en tres niveles, en un área de 1200 m<sup>2</sup> cuenta con los siguientes espacios: en el primer nivel se ubica:

- ✓ El Lobby de lectura de prensa y consulta a catálogos
- ✓ Una sala de lectura, para consulta de las colecciones de libros, con 88 puestos de los cuales 32 son individuales
- ✓ Una sala de estudio, para 60 usuarios en puestos colectivos (con cableado para acceder a Internet con equipos portátiles)
- ✓ Una sala para consulta de Internet
- ✓ Zona administrativa con oficinas para director de biblioteca, secretaria, procesos técnicos
- ✓ Espacio para colección de medios magnéticos
- ✓ Oficina de sistemas (bunker) servidores y UPS, se está tramitando los requerimientos para la Biblioteca digital

En el segundo nivel, funciona:

- ✓ La hemeroteca, con una sala para consulta, con 56 puestos de los cuales 25 son individuales
- ✓ Un depósito de libros
- ✓ Sector de cubículos para docentes investigadores, con 12 puestos de trabajo dotados de computadores con acceso a Internet

En el tercer nivel o semisótano, está ubicado:

- ✓ Un auditorio con capacidad para 186 personas.
- ✓ Sala de recursos virtuales para estudiantes con 43 puestos y sus respectivos computadores con acceso a Internet.
- ✓ Dos salas de audiovisuales para 50 y 53 personas respectivamente.
- ✓ Batería sanitaria.
- ✓ Una sala de preparación y almacenamiento de equipos audiovisuales.

Proyecto en ejecución: organización de la biblioteca digital, inicialmente con el repositorio de tesis de la Universidad.

En el campus Ciencias de la Salud, donde funcionan los programas de Enfermería, Fonoaudiología, Medicina y Regencia en Farmacia, ofrece documentos, libros y revistas del área de la salud.

En el campus Ciencias Agropecuarias, su literatura está relacionada con las ciencias agropecuarias.

*Material bibliográfico.* La biblioteca central cuenta, aproximadamente, con 16.240 ejemplares de libros, en las áreas de interés de los programas que funcionan en la sede Puerta Roja; 100 títulos de revistas en diferentes áreas, de los cuales 10 ingresan por compra y el resto por donación. La Biblioteca especializada en Ciencias de la Salud, posee 2.482 ejemplares de libros y la de Ciencias Agropecuarias, con aproximadamente 1.055 ejemplares de libros para apoyar bibliográficamente los programas afines.

La biblioteca de la Universidad de Sucre cuenta con una dotación en material bibliográfico para suplir las necesidades requeridas por parte de los estudiantes y docentes de los Programas adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Esta dotación se encuentra especificada de acuerdo a las asignaturas de los respectivos programas adscritos a esta Facultad y a la cantidad de ejemplares existentes para cada uno de estos.

**Cuadro 32.** Relación material bibliográfico del programa de Administración de Empresas que sirve de apoyo a la Especialización en Gerencia del Talento Humano.

ASIGNATURA	CANTIDAD
Matemáticas	18
Investigación de Operaciones	18
Estadística	154
Contabilidad	66
Matemáticas Financieras	27
Contabilidad de Costos	28
Análisis Financiero	35
Presupuesto	11
Administración de la Producción	22
Administración	181
Desarrollo Organizacional	9
Auditoría Administrativa	21
Derecho	82
Ética Empresarial	23
Microeconomía	45
Macroeconomía	39
Metodología de la Investigación	37
Fundamentos de Mercadeo	96

Investigación de Mercados	21
Gestión de la Calidad	11
TOTAL	944

**Cuadro 33.** Relación de material bibliográfico del programa de Economía que sirve de apoyo al programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano

Materia	Cantidad
Econometría	10
Economía Ambiental	7
Economía	86
Sociología	25
Antropología	11
Derecho	82
Finanzas	35
Economía Internacional	15
TOTAL	271

Para el Programa de Gerencia del Talento Humano la Universidad de Sucre dentro de sus proyecciones se compromete adquirir bibliografía actualizada de apoyo al Programa y software requerido para las prácticas y desarrollo de las asignaturas. Consecuente con este compromiso en el análisis financiero en la Condición Institucional Número 6 referente a recursos financieros, la Universidad de Sucre incluyó en la evolución financiera del Programa recursos derivados de la implementación del mismo para atender dichas necesidades referentes a la compra de material bibliográfico.

### Acceso al material bibliográfico por parte de los estudiantes

- ✓ Consulta en sala a través del catálogo en línea en Intranet o por Internet
- ✓ Préstamo de libros y material en medios magnéticos a domicilio
- ✓ Inducción sobre los servicios
- ✓ Talleres sobre uso de las bases de datos en texto completo
- ✓ Servicio de referencia y conmutación bibliográfica (cuando se requiera información de otras bibliotecas).

### • Recursos de información:

- ✓ Acceso a bases de datos texto completo Proquest, Hinari., Agora,
- ✓ Campus E- learning Moodle
- ✓ Campus Agreement
- ✓ Portal Legisnew.com

- ✓ Consulta en línea a nuestro catálogo desde las salas de consulta de libros y sala de hemeroteca.
- ✓ Consulta a nuestro catálogo por Internet a través de la siguiente dirección: <http://biblioteca.unisucre.edu.co/catalogo/> o a través de [www.unisucre.edu.co](http://www.unisucre.edu.co)
- **Salas de informática:**

La Universidad de Sucre cuenta con ocho salas de informática para el apoyo académico y de investigación de estudiantes y docentes, las cuales se encuentran: cinco en el campus central, dos en la Facultad de Ciencias de la Salud y una en la Facultad de Ciencias Agropecuarias. Todas las salas cuentan con interconectividad y los estudiantes cuentan con el servicio de wifi en los tres campus de la Universidad.

- ✓ Sala Génesis I de Internet para Estudiantes. Está dotada con 17 computadores pantalla plana conectados en red a Internet; es utilizada por turnos previa solicitud del estudiante y profesores, en horarios de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 9:30 p.m.; y los sábados de 7:00 a.m. a 1:00 p.m. Los domingos y festivos también puede ser usada, con horarios según necesidad del usuario.
- ✓ Sala Génesis II de Internet para Estudiantes y Profesores: Cuenta con 25 computadoras, para el servicio de docentes de planta y de contrato de la Universidad, a quienes se les ha asignado su correo electrónico. Tiene igual horario que la Sala de Internet para estudiantes.
- ✓ Sala de Internet de Profesores: Cuenta con 10 computadoras, para el servicio de docentes de planta y de contrato de la Universidad, a quienes se les ha asignado su correo electrónico. Tiene igual horario que la Sala de Internet de estudiantes.
- ✓ Sala de Internet de la Facultad de Ciencias de la Salud: para el servicio de docentes y estudiantes dotada con 23 computadores conectados en red. Se puede utilizar en horarios de lunes a viernes de 8 a.m. a 12 m y de 2 p.m. a 6 p.m. y los sábados de 8 a.m. a 12 m., previa solicitud de turno.
- ✓ La Hemeroteca cuenta con una sala dotada con los medios de informática e interconectividad inalámbrica para albergar ocho investigadores.

- **Capacitación de usuarios**

Cada semestre se establece una programación que contempla:

- ✓ Inducción a estudiantes de primer semestre sobre los servicios de biblioteca.
- ✓ Inducción a profesores nuevos.
- ✓ Talleres periódicos a docentes y a estudiantes sobre el uso de las bases de datos en texto completo, y demás recursos de información en línea.

- ✓ Los usuarios cuentan además con un buzón de sugerencias on-line, que pueden utilizar desde los puestos de consulta a nuestros catálogos, o por la Web.

### • Descripción de software

La Universidad adquirió la última versión del software Cds-Isis, con la implementación de aplicativos de un sistema integrado de los servicios y procesos de biblioteca: contempla catalogación, inventario sistematizado, préstamo bajo código de barras, catálogo de consulta intranet y bajo entorno Web se utiliza formato mark 21.

La Universidad está afiliada a la red RENATA

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas también cuenta con el siguiente software que son de uso específico para los programas adscritos a la misma así:

- ✓ HELISSA: El programa cuenta con este software educativo, el cual está construido sobre la plataforma de HELISSA administrativo y lo complementa una barra de herramientas en línea, con íconos para ayudas, guías virtuales, calendario tributario, agenda, administración de correo interno y externo, notas recordatorios, visor de documentos, archivador de informes, calculadora, acceso a la página [www.helissa.com](http://www.helissa.com) y notas sobre cambios o actualizaciones.
- ✓ Software de análisis estadístico R: Consiste en un software gratuito que tiene una cantidad importante de rutinas estadísticas definidas en su paquete base, pero además ofrece un buen número de paquetes de rutinas especializadas, los cuales se puede descargar e instalar en su página de paquetes de los colaboradores.
- ✓ Project: es un *software de administración de proyectos* diseñado, desarrollado y comercializado por Microsoft para asistir a administradores de proyectos en el desarrollo de planes, asignación de recursos a tareas, dar seguimiento al progreso, administrar presupuesto y analizar cargas de trabajo, es utilizado por los estudiantes en la asignatura de Gestión de Proyectos.
- ✓ MATLAB: Este software matemático ofrece un entorno de desarrollo integrado (IDE) con un lenguaje de programación propio (lenguaje M). Está disponible para las plataformas Unix, Windows y Apple Mac OS X., el cual presta servicios a los programas de Matemáticas, Económica, Administración de Empresas y Contaduría.

Entre sus prestaciones básicas se hallan: la manipulación de matrices, la representación de datos y funciones, la implementación de algoritmos, la creación de interfaces de usuario (GUI) y la comunicación con programas en otros lenguajes y con otros dispositivos hardware. El paquete MATLAB dispone de dos herramientas adicionales que expanden sus prestaciones, a saber, Simulink (plataforma de simulación multidominio) y GUIDE (editor de interfaces de usuario - GUI). Además, se pueden ampliar las capacidades

de MATLAB con las *cajas de herramientas (toolboxes)*; y las de Simulink con los *paquetes de bloques (blocksets)*.

## Equipos y sus especificaciones

Para consulta al catálogo electrónico se dispone de:

- ✓ 5 Computadores en Hall de recibo, para consultar el catálogo en línea.
- ✓ 1 computador en Hall de recibo para consulta de catálogo (para minusválidos).
- ✓ 4 Computadores para consulta en hemeroteca.
- ✓ 3 Computadores para realizar préstamo en línea.
- ✓ 3 Computadores para alimentar catalogo en procesos técnicos.
- ✓ 43 computadores en la sala de recursos virtuales (para estudiantes).
- ✓ 12 computadores en la sala de docentes investigadores.
- ✓ 6 computadores para lectura de colección de medios magnéticos.
- ✓ Procesador Pentium IV 2.8 GHz; 256 megas de memoria RAM; Disco duro 40 gigas.

### • Dotación de equipos de cómputo y software

En la Actualidad la Universidad de Sucre cuenta con los diferentes equipos que componen los sistemas

#### Computadores

- ✓ TIPO I: HP y DELL Intel Celerón de 2.4 GHz, RAM 256, Disco duro de 40 Gb, Unidad CD 52 X, DRIVE 3 1/2, PUERTOS USB. Cantidad: 31.
- ✓ TIPO II: IBM y HP: Procesador P4 de 2.8 GHz, Memoria 256 RAM, Unidad de CD, Disco Duro de 40 Gb, drive 3 1/2 puertos USB. Cantidad: 130.
- ✓ TIPO III: HP Con procesador P4, Disco Duro de 40 Gb Memoria RAM 512 Mb, Quemador, Drive 3 1/2. Puertos USB. Cantidad: 42.
- ✓ TIPO IV: DELL, Con Procesador P4 de 2.8 GHz, Disco Duro de 80 Gb, Memoria RAM 1 Gb, Drive 3 1/2, Puertos USB. Cantidad: 20.
- ✓ CLONES: Procesador entre 233 MHz, 1 Gb y P4 de 2.8 GHz Con memoria RAM entre 64 y 256 Mb, Unidad de CD, Drive 3 1/2. Cantidad aproximada: 50.

Nota: Todos los equipos de marca incluyen la licencia de Windows XP Professional. Los Clones trabajan con licencias de Windows XP y Office 2010 y algunos con Star Office.

Como complemento la Universidad de Sucre contrató Campus Agreement con las licencias de office 2010 y Visual.Net; además, se ha implementado un nuevo sistema de información llamado Academusoft en convenio con el MEN y la Universidad de Pamplona, el cual consta de diferentes módulos de manejo Académico y Administrativo tales como inscripción en línea, aulas virtuales, portal corporativo, contratación, etc. También, se está incursionando en el E-learning o Educación virtual implementando cursos dirigidos a los estudiantes hasta el momento.

### • Dispositivos de red y servicios

Servidores:

- ✓ PROXY
- ✓ RAS
- ✓ CORREO
- ✓ QoS
- ✓ BIBLIOTECA
- ✓ CERES
- ✓ E-learning

Todos los servidores manejan Sistema Operativo Linux.

SWITCH: Desde los 8 hasta los 36 Puertos contamos con 16.

INTERNET: Actualmente se cuenta con un ancho de banda de 2048 K. Provisto por Movistar.

BAK BONE: UTP, Micro Ondas y fibra Óptica (Hibrido).

ENLACE: El enlace se realiza a través de radios de micro ondas que llevan el Internet a todas las sedes.

VALOR AGREGADO: Voz/IP, Utiliza el canal de las redes para enviar señal telefónica (extensiones telefónicas).

REDES DE INFORMACIÓN: Para consulta en línea en LAN y WAN, se cuenta con la página Web [www.unisucre.edu.co](http://www.unisucre.edu.co), con apoyo de las bases de datos referenciales y LIBUS, USMAG, bases de datos Full Texto, PROQUEST, NOTINET y los CONSTRUCTORS.

La Universidad cuenta para el uso de estudiantes, profesores y administrativos, del siguiente software:

- ✓ Sistema operativo: Window XP, Window NT 4.0.
- ✓ Paquetes: Lotus SmartSuite Milienium, Star office y Works.
- ✓ Programas: MsWord, Derive, Visual Basic, Cabri, EpiInfo y NCBS. Cífico: Simuladores.

#### • **Audiovisuales**

La Universidad cuenta con dotación de medios audiovisuales en sus tres sedes, pero la dotación de equipos de audiovisuales ubicada en la sede principal es la más numerosa. Entre los equipos se pueden citar equipos de video beam, retroproyectors, proyectores, entre otros.

A continuación se muestran los totales de las clases de equipo y cantidad por sede:

**Cuadro 34.** Relación de equipos y medios audiovisuales en la Universidad

CLASE DE EQUIPO	No DE EQUIPOS POR CAMPUS		
	PUERTA ROJA	CIENCIAS DE LA SALUD	CIENCIAS AGROPECUARIAS
<b>Retroproyector</b>	3	2	5
<b>Proyector de opacos</b>	3	2	1
<b>Televisor</b>	3	5	1
<b>Grabadora</b>	1	4	1
<b>Video proyector de multimedia</b>	18	10	1
<b>Amplificador</b>	1	1	0
<b>Computador</b>	6	7	1
<b>Equipo de sonido</b>	0	1	0
<b>Parlantes</b>	0	2	0

Como se observa el Programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano cuenta con las condiciones logísticas e institucionales suficientes para el desarrollo de las prácticas investigativas y adicionalmente mediante el convenio SUE - Caribe se podrá utilizar equipos que se necesiten y se encuentren en dichas instituciones.

### 3.9 CONDICION N° 9. INFRAESTRUCTURA FÍSICA

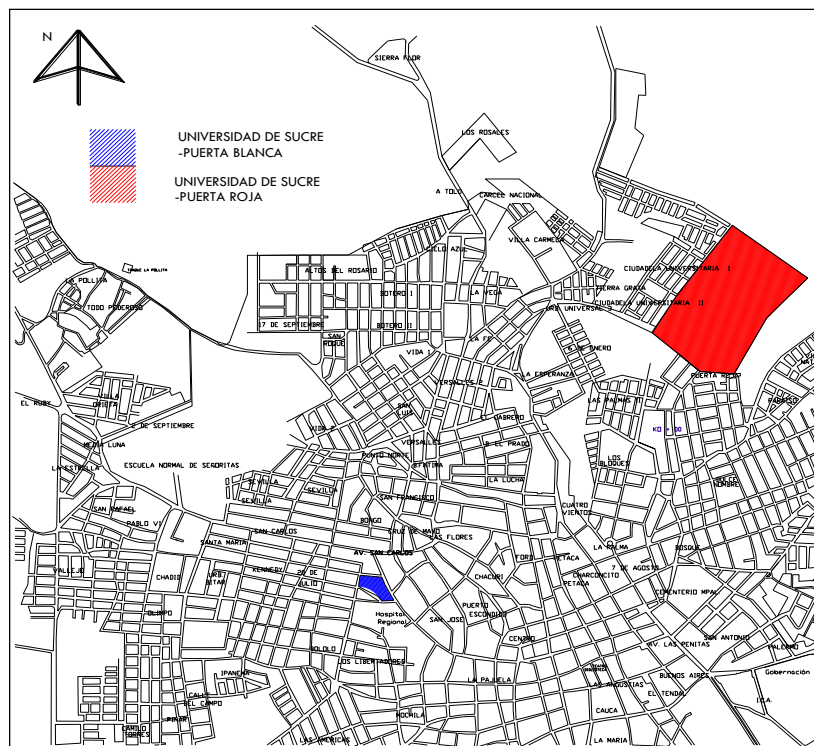
Para atender las necesidades de infraestructura requerida en los procesos académicos y administrativos de los programas de pregrado de la Universidad de Sucre, se ha venido ejecutando un plan de distribución y optimización de sus espacios físicos ordenado y sistemático que le permite atender las necesidades de desarrollo y de espacio físico, en función de la docencia e investigación en sus tres (3) campus.

La Universidad de Sucre desarrolla sus actividades académicas y administrativas en tres (3) campus ubicados en el municipio de Sincelejo así:

#### 3.9.1 Campus Puerta Roja

La sede principal de la Universidad de Sucre se encuentra ubicada en la Cr. 28 No 5–267 Barrio Puerta Roja. En este campus funcionan las Facultades de Ingeniería, Ciencias Económicas y Administrativas y Educación y Ciencias, las cuales regentan doce (12) programas de pregrado, además de la parte administrativa de la Alma Mater.

Grafica 14. Ubicación de las sedes universitarias a nivel de Sincelejo



Fuente: Plan de Ordenamiento Territorial de Sincelejo



- ✓ Extensiones de tierra como Balsillas, ubicado en el Municipio de Tolú, Departamento de Sucre.

En el cuadro siguiente se relaciona la infraestructura de la Emisora Fm Unisucre Estéreo.

Cuadro 35. Relación de la infraestructura física de la Universidad de Sucre. Sede Emisora Unisucre Fm Estéreo

INMUEBLE	TENENCIA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL
		Caseta	Propiedad							20				
Área de expansión	Propiedad												49980	49980

Convenciones: 1Aulas. 2 Laboratorios. 3 Talleres. 4 Auditorios. 5 Biblioteca. 6 Sitios de Práctica (granjas, hospitales, terrenos, etc. 7 Oficinas. 8 Escenarios deportivos. 9 Cafeterías, comedores. 10 Zonas de recreación. 11 Servicios sanitarios. 12 Otros.

### 3.9.5 Áreas de los campus, emisora y lotes de la Universidad de Sucre

En el cuadro 34 se presenta un resumen general de las áreas construidas de los tres (3) campus, emisora y lotes de propiedad de la Universidad de Sucre.

Cuadro 36. Resumen general de áreas de los campus, emisora y lotes de la Universidad de Sucre.

SEDES	ÁREA	M <sup>2</sup>
<b>Campus Puerta Roja</b> Cra 28 No 5-267 Sincelejo	<b>Área total</b>	235.490 m <sup>2</sup>
	Área urbanizada	89.490 m <sup>2</sup>
	Área vías	6.756 m <sup>2</sup>
	Área canchas	22.493 m <sup>2</sup>
	Área Laboratorios	1553.26 m <sup>2</sup>
	Área aulas	2592.7 m <sup>2</sup>
	Área administrativa	1338.7 m <sup>2</sup>
	Zonas verdes	52.427 m <sup>2</sup>
	Área libre	146.000 m <sup>2</sup>
<b>Campus Ciencias de la Salud</b> Cra 14 No 15C-132 Sincelejo	<b>Área total</b>	16.073 m <sup>2</sup>
	Área urbanizada	2.804 m <sup>2</sup>
	Área Laboratorios	600.54 m <sup>2</sup>
	Área aulas	414.95 m <sup>2</sup>
	Área administrativa	347.79 m <sup>2</sup>
<b>Campus Ciencias Agropecuarias</b> Km 7 vía Sincelejo – Sampués	<b>Área total</b>	110.028 m <sup>2</sup>
	Área urbanizada	3.675 m <sup>2</sup>
	Área aulas	262.25 m <sup>2</sup>
	Área administrativa	65.34 m <sup>2</sup>
	Área vías	1.824 m <sup>2</sup>
	Área libre	106.353 m <sup>2</sup>
<b>Centro Continental de Pesca</b> Aguas Claras	<b>Área total</b>	224.000 m <sup>2</sup>
	Área construida	100 m <sup>2</sup>
	Área estanques	28.000 m <sup>2</sup>
	Área libre	195.9000 m <sup>2</sup>



<b>Emisora Unisucre Fm</b>	Área total	50.000 m <sup>2</sup>
<b>Lote Balsilla</b>	Área total	70.000 m <sup>2</sup>
<b>Lote La Zapatera</b>	Área total	852.500 m <sup>2</sup>
<b>Lote Guarumo 1</b>	Área total	506.925 m <sup>2</sup>
<b>Lote Guarumo 2</b>	Área total	523.750 m <sup>2</sup>

Cuadro 37. Relación de la infraestructura física Campus Puerta Roja - Universidad de Sucre.

INMUEBLE	TENENCIA													TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Bloque administrativo	Propiedad	70.2						327.8				17.9		400.28
Bloque B	Propiedad		154.5											154.5
Bloque C	Propiedad		63		103			37.7				11		176.7
Bloque D	Propiedad	174												174
Bloque E	Propiedad	201												210
Bloque G	Propiedad	177.4												200
Bloque F	Propiedad	59.1						110.95						
Bloque H	Propiedad	176.1												177.3
Bloque I	Propiedad	147												147
Bloque X	Propiedad	538.5										34.7	308.8	825.3
Bloque M	Propiedad		193.4					16.2				42.03	18	193.4
Bloque N	Propiedad		504.5			342		167.17					202.9	
Bloque L	Propiedad	135						325.4				14.4		505.7
Biblioteca	Propiedad													1200
Lab. de Bromatología	Propiedad		267.2					15.5						267.5
Lab. de Ciencias Básicas: 1° Etapa	Propiedad		761											761
Lab. de Materiales	Propiedad		48	154.3										
Lab. de Biotecnología	Propiedad		212.9					9.12						212.97
Sala de profesores	Propiedad							305						
Zona deportiva	Propiedad								16542					16542
Zona de parqueaderos	Propiedad										1790			
Cafetería	Propiedad									340				340
Estrellas de Estudio	Propiedad										92.52			92.52
Batería de baños	Propiedad												70	70

Convenciones: 1 Aulas. 2 Laboratorios. 3 Talleres. 4 Auditorios. 5 Biblioteca. 6 Sitios de Práctica (granjas, hospitales, terrenos, etc. 7 Oficinas. 8 Escenarios deportivos. 9 Cafeterías, comedores. 10 Zonas de recreación. 11 Servicios sanitarios. 12 Otros.

Cuadro 38. Relación de la infraestructura física campus Ciencias de la Salud - Universidad de Sucre

INMUEBLE	TENENCIA													TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Bloque Académico-administrativo	Propiedad							99.7				10.26	1.76	99.6
Bloque B	Propiedad	337.8												377.8

Zona de Baños	Propiedad											40		40
Bloque C	Propiedad		38.6				38.5		38.64					115.8
Zona de parqueaderos	Propiedad													
Cafetería	Propiedad										1408			1408
Centro de Diagnóstico Médico	Propiedad		766.7						47.95				26.7	824.8
Convenciones: 1 Aulas. 2 Laboratorios. 3 Talleres. 4 Auditorios. 5 Biblioteca. 6 Sitios de Práctica (granjas, hospitales, terrenos, etc. 7 Oficinas. 8 Escenarios deportivos. 9 Cafeterías, comedores. 10 Zonas de recreación. 11 Servicios sanitarios. 12 Otros.														

Cuadro 39. Relación de la infraestructura física campus Ciencias Agropecuarias - Universidad de Sucre

INMUEBLE	TENENCIA	TENENCIA												TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Bloque Administrativo	Propiedad							221.1						
Planta de Procesos Agroindustriales	Propiedad	246												246
Kiosco central	Propiedad										314			
Bloque C	Propiedad	139.7							145.24				35.36	
Zona de parqueaderos	Propiedad												240	
Cafetería	Propiedad									40				
Galpón para pollos	Propiedad						168							
Cobertizo para Biopreparados	Propiedad						92							
Corral bovino							258							
Convenciones: 1 Aulas. 2 Laboratorios. 3 Talleres. 4 Auditorios. 5 Biblioteca. 6 Sitios de Práctica (granjas, hospitales, terrenos, etc. 7 Oficinas. 8 Escenarios deportivos. 9 Cafeterías, comedores. 10 Zonas de recreación. 11 Servicios sanitarios. 12 Otros.														

Cuadro 40. Relación de la infraestructura física Centro de Pesca Continental Aguas Claras - Universidad de Sucre.

INMUEBLE	TENENCIA	TENENCIA												TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Bloque Administrativo	Propiedad							100						100
Zona de estanques para cultivo	Propiedad												28000	28000
Área de expansión	Propiedad												195900	195900
Convenciones: 1 Aulas. 2 Laboratorios. 3 Talleres. 4 Auditorios. 5 Biblioteca. 6 Sitios de Práctica 7 Oficinas. 8 Escenarios deportivos. 12 Otros 11 Servicios														

## 4. CONDICIONES DE CARÁCTER INSTITUCIONAL

### 4.1 CONDICIÓN N°1. MECANISMOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN

- **Descripción del Proceso de Selección, Admisión y Evaluación de estudiantes**

La selección, admisión y evaluación son los procesos mediante los cuales la Universidad establece los requisitos para que los aspirantes puedan ingresar a ella y así mismo define los mecanismos de control y seguimiento académico que permita certificar el rendimiento académico de los estudiantes admitidos a los diferentes programas de pregrado y posgrado, a través de la aplicación de un sistema de evaluación permanente y pertinente.

El proceso de selección en la universidad está sustentado mediante el Acuerdo 0042 de 1.995 del Consejo Superior, modificado por el Acuerdo N° 03 de 2008, en los cuales se establecen el proceso y criterios por medio de los cuales la Universidad, selecciona, admite y transfiere los candidatos a un programa; así como también, homologa cursos a manera de requisito para la admisión en dicho programa, en caso de transferencias y traslados (Anexo 8 a y b).

La Universidad de Sucre, mediante los Acuerdos en mención, establece las condiciones específicas para los siguientes ítems:

- **Selección**

El Comité de Postgrado propondrá al Consejo Académico para su reglamentación todo lo relacionado a la selección y admisión de estudiantes para la Especialización en Gerencia del Talento Humano. Como lo establece la actual conformación de dicho Comité en el que tienen asiento los Coordinadores de los distintos posgrados que ofrece la Universidad.

El Consejo Académico a través del Centro de Admisiones y Registro establecerá el calendario para la inscripción de Aspirantes de conformidad con los requisitos de inscripción y admisión que se establecen en este documento.

Se entiende por inscripción el acto mediante el cual, un aspirante a posgrado solicita su admisión como estudiante de la Universidad de Sucre, a la dependencia autorizada para ello. Es un sistema abierto claramente estipulado que tiene unos requisitos mínimos, es equitativo, transparente y está reglamentado en el Acuerdo 042 de 1.995 emanado por el Consejo Superior (Ver Anexo 8 a y b).

Corresponde al Comité Curricular del programa de Especialización Gerencia del Talento Humano, definir los requisitos particulares de inscripción y admisión que serán publicados en la prensa regional y nacional como en la página Web de la Universidad de Sucre, según lo establecido en la propuesta curricular; igualmente, definirá los criterios, procedimientos y ponderaciones para la selección.

Se establecen como Requisitos de Inscripción los siguientes:

Acreditar título profesional universitario o Acta de Grado de la carrera profesional en el área exigida por el programa al cual se aspira.

- a) Presentar hoja de vida de acuerdo al formato de la Oficina de Posgrado que se suministrará, en cual se indiquen los datos generales, títulos, productividad académica y experiencia calificada si la tuviera, con sus respectivos soportes.
- b) Diligenciar el formato de inscripción y el de recomendación, adjuntando los documentos requeridos, previo el pago de los costos establecidos.
- c) Los demás que establezca el Comité Curricular de la Especialización.

Serán Requisitos para ser admitidos en Especialización en Gerencia del Talento Humano los siguientes:

- a) Haber presentado la entrevista establecida por el Comité Curricular de la Especialización.
- b) El Comité Curricular determinará los procedimientos y criterios de admisión, así como la contribución relativa de cada uno de los requisitos de ingreso.
- c) Disponibilidad de tiempo para el desarrollo de las actividades de trabajo independiente de los estudiantes.
- d) Ser profesional del programa de Fonoaudiología.

### ➤ Evaluación

La Universidad de Sucre concibe dos dimensiones del proceso de evaluación: la evaluación del aprendizaje y la evaluación institucional como elementos fundamentales de calidad educativa.

Para la evaluación del aprendizaje, el programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano asume la concepción de evaluación que de manera general ha sido concebida por la Universidad de Sucre, considerando la evaluación del aprendizaje como “Un proceso permanente, integral y sistémico que para su realización necesita la toma de decisiones relacionadas con los actores participantes y las técnicas que se emplearán para recoger y ampliar la información”<sup>14</sup>

La evaluación del aprendizaje en la Especialización en Gerencia del Talento Humano, se fundamenta en los lineamientos institucionales para tal fin, los cuales son contemplados en el PEI. Su propósito fundamental es monitorear el proceso de formación para reconocer los avances, dificultades y limitaciones que se suceden en el proceso de enseñanza – aprendizaje en relación con la consecución de logros, desarrollo de habilidades laborales y competencias en los estudiantes.

Consecuentemente la evaluación a los estudiantes en el programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Sucre, será un proceso dinámico y coherente con las estrategias metodológicas utilizadas que busca valorar las actitudes, conocimientos y destrezas del estudiante frente a las competencias que se espera desarrolle, así como los procedimientos aplicados en el trabajo práctico que se exigen en cada uno de los módulos, encaminado a la búsqueda permanente de los aprendizajes a partir de principios académicos que apoyen la permanencia, la promoción y la titulación de los estudiantes.

<sup>14</sup> UNIVERSIDAD DE SUCRE. Proyecto Educativo Institucional 2001 – 2005. Op Cit.

El sistema evaluativo a aplicar en el desarrollo de los módulos, tendrá como referentes las metodologías de evaluación, logros de objetivos y la apropiación y aplicación de conocimientos. Se determinará el grado de competencias que logre el estudiante al finalizar cada módulo. En este sentido, la evaluación es coherente con el sistema de créditos y las estrategias metodológicas empleadas. En todos los casos la certificación de la evaluación es cuantitativa pero se fundamentará en la naturaleza de los conocimientos y procedimientos utilizados y se harán de acuerdo al calendario académico.

En general, la evaluación en el programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano tendrá las siguientes características:

- ✓ Evaluar procesos y competencias
- ✓ Será permanente
- ✓ Será interactiva y por consenso
- ✓ Será cualitativa con ponderación cuantitativa
- ✓ Será formativa y sumativa
- ✓ Servirá de apoyo para fortalecer los procesos de formación
- ✓ Propiciará la autoevaluación.

➤ **Vinculación, permanencia, promoción, selección y evaluación de docentes**

Los criterios de vinculación, permanencia, promoción, selección y evaluación de docentes se encuentra consignada en la condición de calidad programática número 7 de este documento referente al personal docente.

## **4.2 CONDICIÓN N° 2. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y ACADÉMICA**

A partir de la Ley 30 de 1992 y en consonancia con el espíritu de la misma, la Universidad de Sucre procedió a adecuar sus reglamentos internos, y es así como el Consejo Superior expidió su Estatuto General en el año 1994 a través del Acuerdo 028 de 1994<sup>60,62</sup>(Anexo 9).

Este Acuerdo indica la naturaleza, nombre, domicilio, principios, objetivos, patrimonio, fuentes de financiación y la organización de la Universidad. Asimismo, es importante mencionar que la más reciente modificación a la estructura orgánica y la planta de personal administrativo es el Acuerdo 02 de 2004<sup>6163</sup>(Anexo 10) y el acuerdo 04 del 2009<sup>6264</sup>por medio del cual se crea el estatuto de personal administrativo (Anexo 11), con base en estos acuerdos se estableció la estructura orgánica que se presenta en la siguiente página. (Grafica 16)

---

<sup>60</sup>(UNIVERSIDAD DE SUCRE. Consejo Superior Universitario. Acuerdo 028 de 1994 Estatuto general de la Universidad de Sucre (en línea) [http://www.unisucre.edu.co/index.php?option=com\\_content&view=article&id=64&Itemid=203&lang=es](http://www.unisucre.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=64&Itemid=203&lang=es). p. 1-24

<sup>61</sup>(UNIVERSIDAD DE SUCRE Consejo Superior Universitario ACUERDO No 02 DE 2004

<sup>62</sup>(UNIVERSIDAD DE SUCRE Consejo Superior Universitario ACUERDO No.04 de 2009. Estatuto de Personal

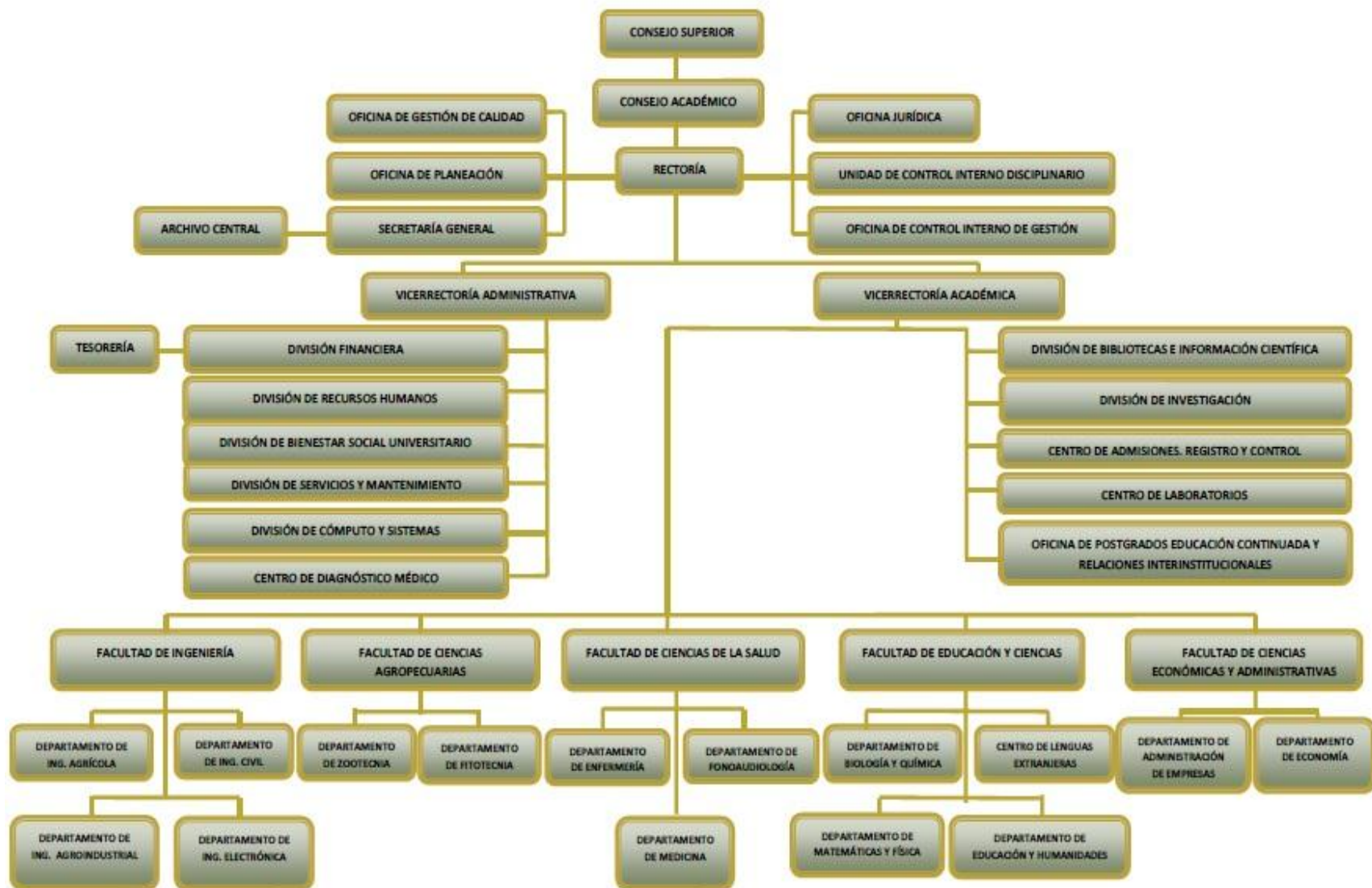


En el organigrama de la estructura de la Universidad se evidencia que el máximo nivel jerárquico de la Universidad de Sucre es el Consejo Superior, seguido por el Consejo Académico que es presidido por el Rector quien actúa en calidad de representante Legal y máxima autoridad ejecutiva de la Universidad, y las Vicerrectoría Administrativa y Vicerrectoría Académica, esta última tiene la responsabilidad de liderar el trabajo académico de la docencia, investigación y Proyección Social, desde las Facultades, la División de Investigación, División de Postgrados y Relaciones Interinstitucionales, Comité Central de Extensión y Proyección Social y Comité de Posgrados.

En la Universidad de Sucre las Divisiones, son dependencias que indistintamente pueden encargarse de prestar servicios relacionados con la investigación, recursos financieros, recursos humanos, entre otros. Las funciones del Consejo Superior y Académico, Decanos y Jefes de Departamento están consignadas en el Artículo 15 del Estatuto General de la Universidad.

Las facultades son las unidades académicas en donde se operacionaliza el trabajo académico de cada uno de los programas adscritos a ella, para lo cual se cuenta con el Consejo de Facultad, los Departamentos, que son las dependencias académicas que administran servicios docentes y en general dirigen académicamente los programas y varios Comités que dinamizan los aspectos particulares de la docencia, la investigación y la proyección social. En la figura 10 se presenta la estructura Académico Administrativa de la facultad de Ciencias de la Salud.

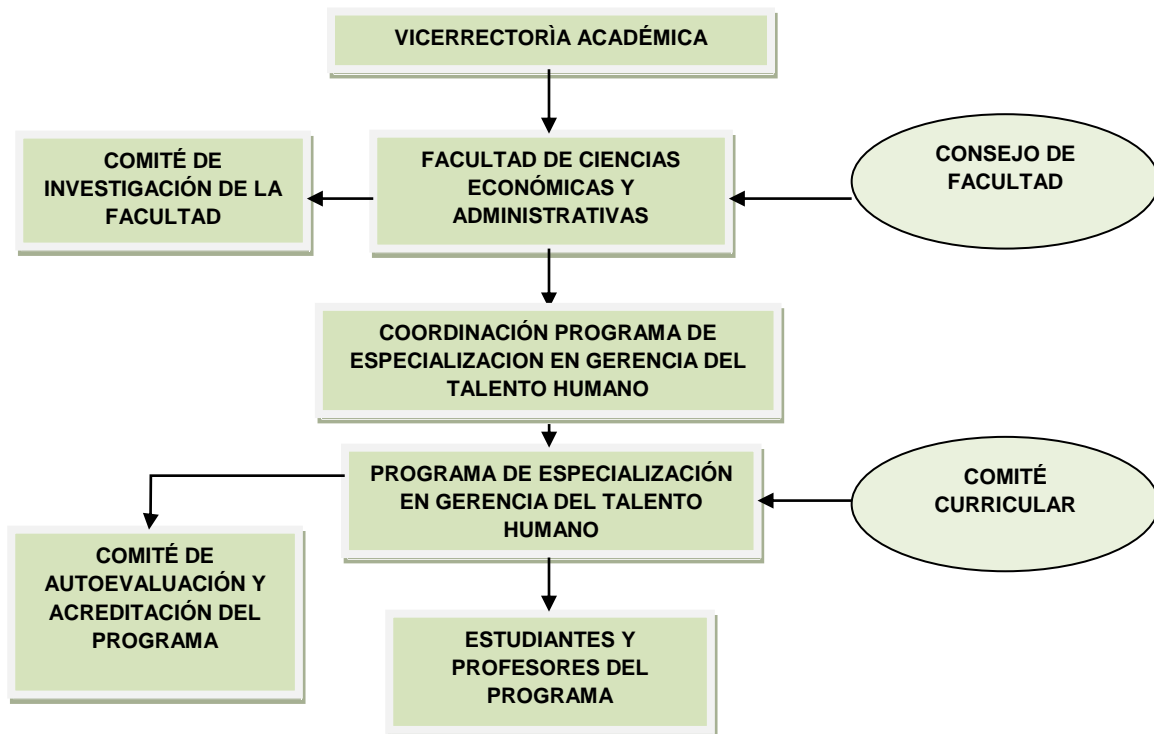
Grafica 16. Estructura orgánica de la Universidad de Sucre



Del anterior organigrama se desprende que el máximo nivel jerárquico de la Universidad de Sucre es el Consejo Superior, seguido por el Consejo Académico que es precedido por el Rector, y en ese orden siguen la Vicerrectoría Administrativa y la Vicerrectoría Académica que tiene la responsabilidad de las Facultades, Comité Curricular del Programa y la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Las funciones del Consejo Superior y Académico están consignadas en el estatuto General de la Universidad. Las facultades son las encargadas de administrar los programas adscritos a ellas; los Departamentos, que son las dependencias académicas que administran servicios docentes y en general dirigen académicamente los programas; y las Divisiones, que son dependencias que indistintamente pueden encargarse de prestar servicios relacionados con la investigación, recursos financieros, recursos humanos entre otros.

Con base en la anterior estructura orgánica se deriva la estructura académico-administrativa del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano que se relaciona a continuación.

Grafica 17. Estructura académico - administrativa del programa.



Como se puede apreciar el Programa está adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, y cuenta con un coordinador académico que en este caso es el jefe del departamento de Administración de Empresas y preside el Comité Curricular del mismo. El Comité Central de Investigación y el de la Facultad sirven de apoyo al programa y facilitan los nexos con los grupos de investigación de la Universidad.



Por norma, el Comité Curricular del Programa es el encargado de gestionar los aspectos curriculares del programa, evaluar su desarrollo y diseñar estrategias a través de planes de acción viables y verificables.

El programa contará con un comité de autoevaluación y acreditación que organiza y orienta los procesos al interior del programa y está conformado por: el Jefe de departamento del programa, un profesor designado por el Decano, el representante de los estudiantes ante el Comité Curricular del programa y el Decano de la Facultad quien lo coordina.

El programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano cuenta también con el apoyo de la Vicerrectoría Administrativa en lo referente a los soportes presupuestales y financieros.

Los costos administrativos del Coordinador del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano están consignados en el análisis financiero del Programa, los cuales serán solventados por la utilidad que genere el Programa.

### 4.3 CONDICIÓN N° 3. AUTOEVALUACIÓN

De acuerdo con lo establecido en el PEI la concepción evaluativa en la Universidad de Sucre se fundamenta en la Autoevaluación, al ser considerado un: “elemento básico para la toma de decisiones en los procesos administrativos; ella se constituye en una metodología para alcanzar la calidad académica y es el factor que dinamiza las diferentes actividades universitarias.

La Universidad sella su compromiso impulsando instancias, momentos y procesos para el desarrollo de la cultura evaluativa, ejerciendo la sana crítica y la armonía constante en la búsqueda de la calidad académica<sup>15</sup>”.

Consecuentemente la Universidad de Sucre reconoce la Autoevaluación como un ejercicio permanente en todos los procesos institucionales que permita el cumplimiento de su misión, con criterios de calidad, transparencia, pertinencia, eficacia, eficiencia y efectividad. Para desarrollar el proceso de Autoevaluación se creó mediante el Acuerdo 09 de 2002 el Comité Central de Autoevaluación y Acreditación, el cual establece su composición y funciones.

El Comité Central de Autoevaluación está integrado por el Rector o su delegado, el Vicerrector Académico, el Jefe de la Oficina de Planeación, un representante de los Decanos, un representante de los profesores y un representante de los estudiantes, y es presidido por el Vicerrector Académico. Tiene como funciones, entre otras, las siguientes:

- ✓ Liderar el proceso de auto evaluación institucional y de acreditación de los programas académicos de la Universidad.
- ✓ Proponer las políticas, propósitos y objetivos del proceso de Autoevaluación y Acreditación.

El Acuerdo antes mencionado en su Artículo 4º, establece un grupo de Autoevaluación y Acreditación para cada programa de la Universidad y es coordinado por el decano al cual está adscrito. Cada grupo está conformado por el director del programa, un profesor designado por el Decano, el representante de los estudiantes ante el Comité Curricular del programa y el Decano de la Facultad quien lo coordina.

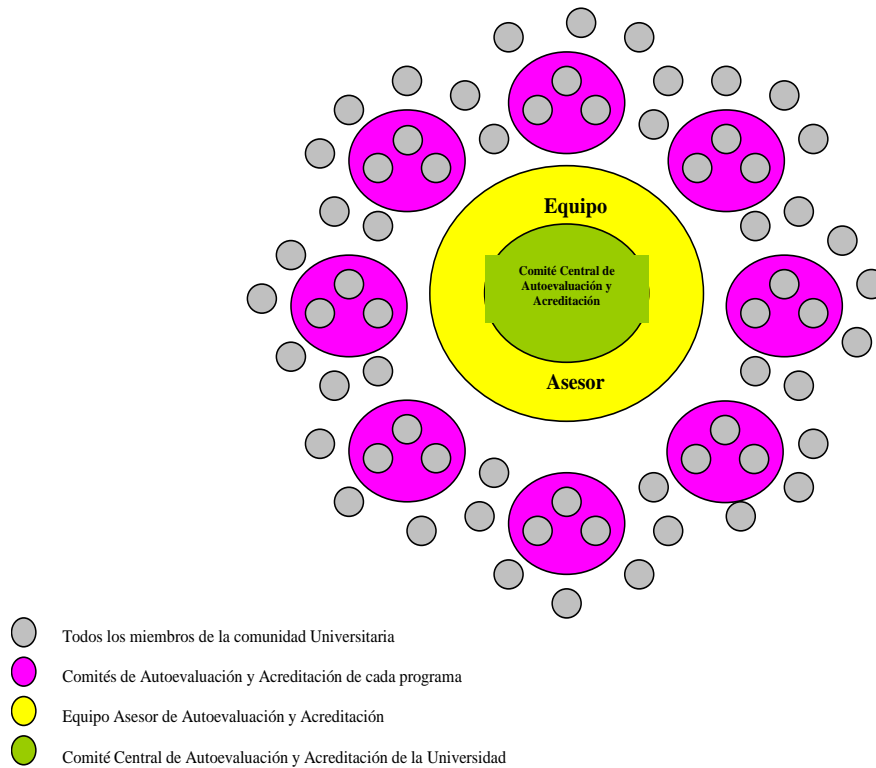
La Universidad cuenta con Coordinador de Autoevaluación y Acreditación para toda la universidad, quien asesora y acompaña los distintos procesos de autoevaluación en cada uno de los programas.

#### 4.3.1 Organización de la Autoevaluación en la Universidad de Sucre

Las condiciones de calidad así como la acreditación voluntaria están fundamentadas en el proceso de Autoevaluación, pero a distintos niveles de exigencia.

<sup>15</sup>Op. Cit. Proyecto educativo institucional. (en línea). Julio de 2010p.7.

Grafica 18. Modelo de Autoevaluación Universidad de Sucre



Entendida la autoevaluación como un proceso permanente que permite diagnosticar los programas y a partir de éste definir planes de acción o de mejoramiento o mantenimiento, entonces la autoevaluación cumple con:

- ✓ *Un propósito:* El mejoramiento permanente del sistema educativo.
- ✓ *Una función:* La conciencia social, es decir, la responsabilidad que el servicio educativo que se ofrece a la comunidad sea de calidad.
- ✓ *Un uso:* Divulgar sus resultados al interior de su comunidad como un instrumento para autorregular y autorreconocer el programa.
- ✓ *Un fin:* La toma de decisiones, es decir, a partir de ellas elaborar los planes de acción tanto de mejoramiento como de mantenimiento de los programas.

En consecuencia, el resultado del estudio, análisis y desarrollo de cada una de las 15 Condiciones de calidad contempladas en el decreto 1295 de 2010 que reglamenta la Ley 1188 de 2008, se traduce en un diagnóstico de las mismas que refleja de manera

global la estructura del programa en los distintos aspectos y referentes educativos contemplados en el proceso y a su vez el insumo principal para establecer un plan de acción de mejoramiento del programa para los próximos años, desde lo académico (Investigación, Docencia, Extensión y Proyección Social e Internacionalización), desde lo administrativo, desde lo físico (Dotación de equipos, infraestructura e implementos) y desde lo financiero (Disponibilidad de recursos y posibilidades en el tiempo).

La articulación de los resultados de la Autoevaluación, para su efectividad y cumplimiento debe seguir la siguiente ruta:



Del proceso de autoevaluación de las distintas condiciones de calidad, para la solicitud de la renovación del registro calificado, se construyen el plan de mejora a corto, mediano y largo plazo.

En consecuencia, el plan de mejora propuesto contempla estrategias, recursos, necesidades, metas, plazos, logros esperados, responsables e indicadores de control que permitan llevar a cabo un ordenado proceso de seguimiento, evaluación y control. De esta manera los resultados que se obtengan en el plazo propuesto serán el reflejo del desarrollo del programa en los distintos sectores estratégicos definidos e identificados en el plan de mejoramiento.

Este plan de acción describe alrededor de cada debilidad o fortaleza los siguientes elementos:

- Causas.
- Efectos.
- Estrategias.
- Objetivos.
- Necesidades o Recursos
- Actividades programadas.
- Logros esperados.
- Indicadores.
- Tipo de indicador.
- Forma de construcción

Todos estos elementos permiten llevar a cabo un ordenado proceso de seguimientos, evaluación y control. La evaluación del plan de acción posibilita de manera permanente determinar los problemas, sus causas y consecuencias; asimismo, como los logros obtenidos en la implementación del mismo y tomar las decisiones académica - administrativas que se consideren necesarias para redireccionarlo. En esta perspectiva, los procesos académicos

administrativos deben articularse en forma armónica en torno al programa, con el objetivo de alcanzar las metas propuestas.

Coherente con el Sistema de Autoevaluación que se establece, el programa definirá los distintos indicadores que permitan evaluar los procesos académicos administrativos involucrados en los mismos, de su particularidad o función y de esta manera la ejecución del plan de acción se convertirá en el proyecto de vida no acabado del programa, el cual será necesario validarlo, revisarlo, adecuarlo, ajustarlo y reflexionarlo según los resultados y circunstancias.

Los siguientes son indicadores que se seleccionarán para el programa:

- De desarrollo y producción investigativa - Docente
- De desarrollo en la proyección social
- Desarrollo infraestructural, equipo y dotación
- De desarrollo de comunidad académica
- De egresados
- De desarrollo administrativo
- De desarrollo curricular

Con base en todo lo anterior, se plantea que la Autoevaluación del programa se desarrolla a luz de los siguientes criterios.

Cuadro 41. Criterios de Autoevaluación

PERTINENCIA	Definida como la capacidad del programa para responder de una manera proactiva a los requerimientos del medio
EFICIENCIA	Entendida como la adecuada Utilización de los medios disponibles para el logro de los objetivos.
EFICACIA	Se entiende como el grado de Correspondencia entre las políticas planeadas con las ejecutadas.

#### 4.3.2 Autoevaluación de las condiciones de calidad del Programa Especialización en Gerencia del Talento Humano

Para implementar el proceso de autoevaluación del programa, es necesario la construcción y aplicación de instrumentos que permitan obtener la información de las distintas fuentes y estamentos. El cumplimiento del plan de acción es responsabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, del coordinador del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano, con la participación y apoyo permanente de los profesores del programa, del Comité de Autoevaluación y Acreditación y los demás estamentos asociados al programa. Inicialmente se tomará como elemento de control y seguimiento el documento maestro del Programa que contiene las 15 condiciones de calidad y las proyecciones contempladas en el mismo para el desarrollo de la oferta del Programa.

El Comité Curricular y el Comité de Autoevaluación del Programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano harán el seguimiento y control, mediante los instrumentos y

procesos definidos en el modelo de evaluación aplicado al plan de acción definido, el cual será incorporado en los procesos administrativos de la Universidad, como de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, para el desarrollo eficiente y prospectivo del Programa.

#### **4.4 CONDICIÓN N°4. PROGRAMA DE EGRESADOS**

##### **4.4.1 Definición**

Se denomina egresado de la Universidad de Sucre a aquella persona que obtuvo un título en un programa académico de pregrado o postgrado que la Universidad haya ofrecido. Los egresados hacen parte activa de la comunidad universitaria, lo que permite medir el impacto que los respectivos programas tienen sobre la sociedad. Se considera a los Egresados como factor importante del desarrollo social del contexto, por lo que es función de la universidad propiciar un clima para que se formen personas integrales, líderes capaces de contribuir en el ejercicio de su vida profesional la tarea de colaborar con la transformación de individuos y comunidades del orden regional y nacional mediante la investigación permanente de sus problemas y la identificación de alternativas de solución.

Los Egresados vinculan la cultura universitaria con la cultura del trabajo, lo que facilita la adecuación continua de los currículos para incorporarles nuevos contenidos científicos, tecnológicos, profesionales y axiológicos, determinados por las necesidades del desarrollo; del mismo modo, facilita la oferta de formación acorde con las dinámicas que generan nuevas fuentes de trabajo y nuevas opciones profesionales. Finalmente, es importante mencionar que la Universidad de Sucre reconoce y fomenta los mecanismos de asociación de sus egresados.

Con el fin de valorar el impacto social de cada uno de los programas, el desempeño laboral de sus egresados, la revisión y reestructuración de los currículos, así como también el diseño de actividades de educación continuada basada en el aprovechamiento de las experiencias académicas y profesionales de sus egresados; la Universidad de Sucre implementa un sistema que permite valorar constantemente la competitividad de sus egresados y la efectividad del programa.

##### **4.4.2 Situación Actual**

Para comprometer a los egresados en el mejoramiento, desarrollo académico administrativo, autoevaluación y plan estratégico de la Universidad de Sucre, ellos hacen parte del Consejo Superior, Consejos de Facultad, Comités Curriculares y en las comisiones que definan los órganos de Gobierno de la Universidad; además, la institución desarrolla programas de educación permanente para reforzar los hábitos de aprendizaje continuo y de autoestudio, y fomentar la mejor comprensión del entorno; igualmente, dispone sus sistemas y redes de información y de documentación para apoyar la formación recurrente y el ejercicio profesional.

#### 4.4.3 Políticas para el egresado de la Universidad de Sucre

Mediante el Acuerdo 16 del 19 de Julio del 2004, el Consejo Superior crea el Programa de Egresados de la Universidad de Sucre, en la cual se adopta un mecanismo que le permita adelantar el seguimiento, ubicación laboral, desempeño profesional y el aporte de sus egresados para llevar a cabo los procesos de fortalecimiento institucional, con base en los lineamientos trazados por la Ley 30 de 1992 y demás normas que regulan la educación superior.

El Programa de Egresados está adscrito a la División de Bienestar Social Universitario y cuenta con una coordinación que desarrolla las siguientes funciones:

- ✓ Propiciar la vinculación de los egresados a la dinámica institucional y adelantar la carnetización, sistematización y actualización permanente de la información correspondiente.
- ✓ Impulsar los proyectos de interés para los egresados en concordancia con las políticas y prioridades institucionales.
- ✓ Diseñar y poner en ejecución estrategias financieras e interinstitucionales que estimulen y propicien la formación avanzada, continuada y permanente de los egresados.
- ✓ Brindar apoyo institucional mediante información apropiada sobre oportunidades de empleo o de ofertas de los servicios profesionales a los egresados.
- ✓ Diseñar y poner en ejecución las estrategias y medios para mantener comunicación permanente con los egresados y sus agremiaciones.
- ✓ Desarrollar políticas de estímulos e incentivos para los egresados.
- ✓ Elaborar y actualizar permanentemente el proyecto de Desarrollo Estratégico para ejecución de la política institucional de egresados.
- ✓ Las demás que establezca la naturaleza del programa y las normas que sustituya, reglamente o modifiquen el acuerdo 16 del 2004.

El Acuerdo 16 de 2004 crea el Comité de Egresados, conformado por el Coordinador del Programa de Egresados, los Representantes de los egresados ante el consejo Superior, los Consejos de Facultad, los Comités Curriculares y los Presidentes de las Asociaciones de Egresados legalmente constituidas. Este comité de egresado constituye una instancia consultiva para la puesta en marcha y desarrollo de la política institucional para egresados. Este acuerdo crea la distinción de Egresados de la Universidad de Sucre que será entregada anualmente por el Consejo Superior de la Universidad, a un egresado que se haya distinguido por sus servicios o partes en alguna de las diferentes áreas de la actividad profesional, deportiva, social y cultural.

Las opiniones y sugerencias de los egresados del programa permiten redefinir y reestructurar el currículo, como también se conoce la participación y liderazgo de los egresados en la formulación de políticas de desarrollo científico a nivel regional como nacional.

Las estrategias y acciones planteadas en el Plan Institucional 2010-2013, muestran con claridad la firme decisión de la Universidad en el conocimiento de la vida profesional y laboral de sus egresados, desarrolladas a través de:

- ✓ Actualización continua del directorio y red de egresados: la cual busca identificar la ubicación espacial de cada uno de los egresados, establecer mecanismos de vínculo entre estos y la institución universitaria, en pro del desarrollo de los mismos.
- ✓ Creación del observatorio de egresados: que además de fortalecer la estrategia anterior, pretende identificar la ubicación laboral y el desempeño de los egresados.
- ✓ Formación permanente de egresados: estrategia que busca desarrollar los mecanismos permanentes de crecimiento y actualización de los egresados de los diferentes programas.

Las siguientes reglamentaciones sirven de apoyo para los programas dirigidos a egresados así:

Acuerdo N° 8 de 2007 crea y reglamenta las políticas de estímulo e incentivo para los egresados de la Universidad de Sucre.

Resolución 03 de 2004 de Consejo Académico reglamenta la beca posgraduados para los egresados de la Universidad de Sucre.

#### 4.4.4 Estudio de Seguimiento de Egresados

A través de la oficina de egresados, adscrita a la División de Bienestar Universitario se realiza el seguimiento a los mismos.

El universo de estudio estará constituido por todos los egresados graduados y con terminación académica dentro de los periodos de referencia establecida para el programa y todos los empleadores donde se desempeñan los egresados; que se constituyen en la unidad de análisis para el presente estudio. La muestra se definirá a través de un método de muestreo no probabilístico por cuotas, para lo cual se escogen a las personas que estén dispuestas a atender en el momento de la recolección de la información.

Las variables e indicadores se señalan en el siguiente cuadro:

**Cuadro 42.** Variables e indicadores tomados en cuenta en el estudio en los estudios a egresados

<b>Perfil Socioeconómico</b>	Características y gastos del hogar	Encuesta Egresados
<b>Mercado Laboral</b>	Empleo actual, subempleo y tasa de desempleo	Encuesta Egresados
<b>Formación profesional</b>	Grado de satisfacción	Encuesta Egresados
<b>Participación en Actividades Profesionales</b>	Número y frecuencia de actividades realizadas	Encuesta Egresados
<b>Desempeño profesional</b>	Concepto evaluativo	Encuesta Empleadores

Fuente: Universidad de Sucre. 2015

Para la construcción del directorio de egresados y empleadores la información se obtendrá a través del contacto con egresados vinculados a empresas, asociaciones de profesionales o cualquier tipo de organización y también con egresados en condición de trabajadores independientes o desempleados, para ello se recurrirá a las siguientes fuentes:

- ✓ Contactos telefónicos.
- ✓ Contactos por correo físico y electrónico.
- ✓ A través del registro de asistencia a eventos organizados por el programa.
- ✓ Contacto directo con egresados.
- ✓ Información diligenciada en el formato para egresados de la página Web.
- ✓ Contacto directo con todas las personas que visitan el centro de educación continuada.

Para incrementar el número de contactos se solicita a las personas ya contactadas que ofrezcan información de números telefónicos y ubicación de sus colegas ó conocidos. Se incluye el diligenciamiento del formato “Hoja de vida simplificada para graduandos” y a partir de esta información se alimenta la base de egresados permanentemente.

El formulario de egresados está conformado por 11 módulos y se ha diseñado siguiendo una estructura y orden establecidos. La estructura general del formulario es la siguiente:

**Cuadro 43.** Estructura general de formulario de egresados

MODULO	CONTENIDO
Carátula del formulario	Allí se registran los datos de control del trabajo de campo: número de la encuesta, fecha de diligenciamiento, los nombres y códigos del encuestador, el supervisor y el coordinador.
Identificación del encuestado	Recoge los datos de ubicación geográfica del encuestado (residencial y laboral).
Datos personales	Indaga por las características personales del encuestado: Edad, género, estado civil, lugar de nacimiento, y años vividos su lugar de residencia actual.
Educación.	Recoge información concerniente con los estudios superiores del egresado: Carrera de la cual egresó, tipo de formación superior, período durante el cual cursó estos estudios, recursos con los que se financió sus estudios de postgrado y razones por las cuales estudió los programas académicos que cursó.
Datos del hogar	Recopila información sobre el hogar del egresado: relación con el jefe de hogar, personas que conforman el hogar, niveles educativos alcanzados por ellos, y algunas características de la vivienda.
	Se divide en 4 partes: Trabajo principal actual, Trabajo secundario, Subempleo y Desempleo.  En la primera parte, se indaga por la fecha de inicio del trabajo actual, el medio principal por el que consiguió el empleo, tipo de empleado, posición que desempeña en el trabajo, tamaño de la empresa y relación entre su trabajo y

<p>Actividad actual</p>	<p>el tipo de formación recibida. También se indaga por la remuneración salarial y la posición ocupacional.</p> <p>En la segunda parte, se aplica para aquellas personas que además de su trabajo o actividad principal se desempeñan en otro tipo de trabajo.</p> <p>En la tercera parte, se busca detectar el grado de satisfacción con el empleo actual.</p> <p>En la cuarta parte, se aplica para los desempleados. Se recoge información sobre el tiempo que la persona ha durado desempleada, diligencias que ha hecho para conseguir empleo, lugares donde ha buscado empleo, información sobre el último trabajo que tuvo, así como de la empresa a la que estaba vinculado, posición que desempeñó en ese último trabajo y la relación que guardaba con su formación recibida.</p>
<p>Actividad laboral inicial</p>	<p>Recoge el mismo tipo de información que en el módulo anterior, pero además indaga por el tiempo transcurrido desde el momento que la persona egresa hasta que consigue su primer empleo, y el tiempo que buscó activamente empleo.</p>
<p>Satisfacción con la formación recibida y los servicios institucionales</p>	<p>Esta sección da cuenta de la percepción que tienen los egresados de la Universidad de Sucre de la formación que han recibido en términos de grado de satisfacción general, pertinencia de los programas académicos en sus vidas laborales, calidad de la formación, organización académica y servicios institucionales.</p>
<p>Desarrollo de competencias generales y específicas</p>	<p>Es una calificación subjetiva que el egresado hace de la importancia que para la vida laboral tienen aspectos relacionados con el desarrollo competencias o habilidades generales y específicas. La parte relacionada con las competencias generales es transversal a todos los egresados, y la que tiene que ver con las competencias específicas, dependerá del tipo de formación particular del egresado.</p>
<p>Actividades profesionales y de participación</p>	<p>Este módulo está destinado a la recolección de información concerniente con las actividades de tipo profesional o académico en las que han participado los egresados de los diferentes programas académicos: eventos académicos organizados por el programa, revisiones curriculares, participación en comunidades académicas, publicaciones de artículos o libros, investigaciones de tipo académico, y en general, actividades adicionales a las laborales que impliquen el desarrollo como profesional.</p>
<p>Identificación de empresarios (Solo para egresados que trabajan como empleados o contratistas)</p>	<p>Este módulo tiene como objeto indagar por algunas características generales de la empresa y el empleador del egresado. De esta forma será posible diseñar un perfil de éstos, lo cual a su vez permitirá caracterizar, en conjunto con los otros datos de empleo, el tipo de trabajo que se está generando para los egresados del programa</p>

Fuente: Universidad de Sucre. 2015

El formulario de empleadores está conformado por seis módulos y se ha diseñado siguiendo una estructura y orden establecidos. Se organizó en secciones consecutivas que corresponden a los temas de investigación de la encuesta. La estructura general del formulario es la siguiente:

Cuadro 44. Estructura general de formulario de empleadores

MODULO	CONTENIDO
Carátula del formulario	Allí se registran los datos de control del trabajo de campo: número de la encuesta, fecha de diligenciamiento, los nombres y códigos del encuestador, el supervisor y el coordinador.
Identificación del encuestado	Recoge los datos de ubicación geográfica del empleador y la empresa, así como el cargo que desempeña en esta.
Datos personales	Indaga por las características personales del empleador: Edad, género, estado civil, y lugar de nacimiento.
Educación	Recoge información concerniente con los estudios superiores del empleador: Carrera de la cual egresó, tipo de formación superior, período durante el cual cursó estos estudios.
Experiencia laboral y actividad de la empresa.	Recopila información sobre los años de experiencia del empleador, su posición en el trabajo realizado, número de personas a su cargo y cuáles de ellos son egresados de los programas académicos objeto del estudio. De otro lado indaga sobre la propiedad jurídica de la empresa, actividad que desempeña y el personal total que labora en ella.
Evaluación de egresados del programa	Esta sección pretende capturar la percepción de los empresarios respecto de la calidad de los egresados de los programas académicos objeto de estudio.

Fuente: Universidad de Sucre. 2015

## Recolección de la Información

Se realiza la recolección de información a través del método de captura digital en paquetes, con el diseño de un software que permita la no ocurrencia de omisiones o errores de flujo en el diligenciamiento y que ofrezca la posibilidad de mantener niveles altos de consistencia en la información a la hora de aplicar la encuesta; por lo tanto, se logra con ello menor esfuerzo en las labores de supervisión y crítica de la encuesta y evitando un proceso dispendioso de digitación.

El talento humano necesario para las labores de recolección, supervisión y crítica deberá asistir a una capacitación donde se presentan todos los conceptos y normas de diligenciamiento manejados en la encuesta a egresados y empleadores a fin de garantizar la homogeneidad y calidad de la información, se seleccionará a las personas con mejores resultados.

- ✓ Prueba Piloto de Diligenciamiento de la Encuesta: Esta se lleva a cabo con la adquisición de un (1) paquete con características específicas, previa instalación del software de captura, con base en los resultados que se obtengan se realizarán los ajustes técnicos necesarios.
- ✓ Operativo de Campo: Se establecerán dos (2) períodos de recolección anualmente, el primer y segundo periodo en el tercer mes del semestre académico respectivo. Este ciclo

se repetirá anualmente y las muestras incrementarán con el número de Egresados. Los primeros estudios donde se muestre a egresados graduados a partir de la primera cohorte podrán comparar variables de inserción con la información recolectada en el formato Hoja de vida simplificada para graduandos. Los municipios y departamentos donde se realizarán las encuestas y la dimensión del equipo de trabajo de campo serán determinados por la selección de la muestra, la cual estará sujeta a la distribución geográfica de los egresados contactados.

- ✓ Tabulación y Procesamiento: El software diseñado para la recolección permitirá la tabulación automática de las variables de la encuesta al sincronizar la información recolectada en un PC, la cual se organizará por programas y periodos de egreso según se haya establecido previamente.

Dentro del marco del proceso de autoevaluación con fines de acreditación del programa, se llevó a cabo un encuentro de egresado cuyo objetivo principal fue recoger información mediante la aplicación de un instrumento fundamentado en el documento “Lineamientos para la acreditación de programas” del CNA

**Resultados Esperados.** Un estudio de impacto requiere del más cuidadoso empeño, dedicación y rigurosidad, por el grado de responsabilidad que demanda, y la importancia de los resultados esperados para la Universidad de Sucre, es un proyecto que permitirá conocer de manera precisa y confiable los cambios y transformaciones sociales que el programa que sus egresados han generado en el medio, lo que proporciona al programa la oportunidad de orientar o direccionar a corto y mediano plazo sus proyectos, planes y estrategias que ayudarán a establecer la academia de la Universidad de Sucre. Dentro de los propósitos del programa es hacer un seguimiento de la ubicación y de las actividades que desarrollan los egresados y si ésta se preocupa por contrastar esas actividades con los fines institucionales y sociales y con el tipo de formación que ofrece.

Para la coordinación del programa es importante que se organicen sistemas que permitan hacer el seguimiento de los egresados para establecer, entre otros aspectos, dónde se encuentran y que hacen; que tanto su desempeño profesional es una expresión adecuada de los fines y del compromiso social del programa; que tanta aproximación hay entre la formación que el programa ofrece y el ejercicio real de los egresados. Con el apoyo de esos sistemas de seguimiento, la coordinación del programa puede estimar la contribución social de sus egresados y el reconocimiento social que se les otorga, así como el grado de satisfacción que los propios egresados expresan sobre su formación, derivando aportes para la renovación curricular.

El estudio de impacto es un instrumento clave para potenciar la pertinencia y calidad de los egresados desde la visión externa. El estudio de impacto permite la posibilidad de que surjan trabajos adicionales para conocer las características y especificaciones de nuevas demandas de formación y proceder en consecuencia a efectuar los cambios e innovaciones que se requieran en los programas de formación. Los resultados de esta investigación contribuirán en gran parte a la reorientación académica y administrativa del programa y señalarán, en definitiva los nuevos rumbos que se debe tomar, manteniendo lo bueno y exitoso hasta el momento

conseguido y corrigiendo o mejorando los aspectos negativos detectados para proyectar la capacitación, la actualización, la diversificación, los perfiles y la academia.

Del presente estudio se espera obtener la siguiente información:

### *Perfiles sociales y económicos de los egresados*

1. Necesidades de formación pos gradual en los egresados y las necesidades actuales relacionadas con el área de formación específica.
2. Participación de los egresados en la elaboración de planes o rediseños curriculares, en la definición de políticas en materia de docencia, investigación, extensión o proyección social y cooperación internacional, en evaluación y autorregulación del programa, en el enriquecimiento de la calidad de éste. y en las decisiones ligadas al programa.
3. Contribución de los profesionales egresados de la Universidad de Sucre en el desarrollo económico, social y político de la Región Caribe colombiana y en forma particular de la región de Sucre, Córdoba y Bolívar.
4. Calidad de la formación recibida tanto en el concepto de los egresados como de los empleadores.
5. Reconocimiento social de los egresados por su desempeño en la disciplina, ocupación correspondiente; por la participación en comunidades académicas reconocidas, en asociaciones investigativas, profesionales, tecnológicas, técnicas o artísticas, y del sector productivo y financiero, en el ámbito nacional o internacional.
6. Situación del mercado laboral de los egresados, respecto a: caracterizar los procesos de inserción y permanencia en el mercado laboral para los egresados; Grado de correlación existente entre la ocupación y ubicación profesional de los egresados y el perfil de formación del programa; índice de empleo entre los egresados del programa.

### **Incentivos para los estudiantes de la Universidad de Sucre admitidos en la Especialización**

La Universidad contempla descuentos en el valor de la matrícula para los estudiantes egresados en los diferentes programas de la Universidad que son admitidos en programas de Especialización, pero además para los estudiantes que ocuparon el primero y segundo puesto a nivel nacional en las pruebas ECAES se les exonera del 100% y 75% respectivamente en los programas de postgrados propios que ofrece la institución.

A continuación se lista el número de egresados de los programas de postgrados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas que se le ha hecho seguimiento.

Líneas académicas	No. Egresados	% peso porcentual del concepto
Mercadeo	33	12.27
Finanzas	42	15.61
Gerencia pública	18	6.69
Talento Humano	47	17.47
Educación	6	2.23
Gerencia Estratégica	4	1.49
Alta Gerencia	4	1.49
Gerencia de Proyectos	39	14.5
Administración de Negocios	3	1.12
Gestión de la Calidad	5	1.86
Gerencia Agropecuaria	1	0.37
Gerencia en Servicios de Salud	3	1.12
Negocios internacionales	4	1.49
Salud Ocupacional	2	0.74
Maestría en Administración	15	5.58
No responden	43	15.99
<b>TOTALES</b>	<b>269</b>	<b>100 %</b>

La Universidad cuenta con un portal de egresados en la página web como producto del convenio suscrito con el portal *universia* y *trabajando.com*.

## 4.5 CONDICIÓN N° 5. BIENESTAR UNIVERSITARIO

### 4.5.1 Generalidades

La Ley 30 de 1992 organiza el servicio público de la educación superior y presenta algunos elementos que de alguna forma apoyan el desarrollo del bienestar universitario. En su principio general, esta Ley considera el nivel de la educación superior como “un proceso permanente que posibilita el desarrollo de todas las potencialidades del ser humano de una manera integral”. La misma Ley involucra los procesos del servicio público cultural y los lineamientos generales acerca de la autonomía universitaria, la libertad de pensamiento, el pluralismo ideológico y la democratización de la universidad. En este mismo orden de ideas, de la Ley 30 surgen dos obligaciones fundamentales de las instituciones de educación superior, en relación con el proyecto de bienestar:

- ✓ “Adelantar programas de bienestar, entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo” (Ley 30/92; Artículo 117).
- ✓ “Cada Institución de Educación Superior destinará, por lo menos, el 2% de su presupuesto de funcionamiento, para atender adecuadamente su propio Bienestar Universitario”

La Universidad brinda un ambiente institucional, dirigido hacia la pertenencia y participación de profesores, estudiantes y empleados promoviendo la equidad y la convivencia dentro de un ambiente pluralista y poli clasista dado su carácter de entidad pública. Además, posee instalaciones locativas, que incluye aulas de clase, laboratorios, cafeterías, bibliotecas, áreas verdes y espacios para actividades deportivas y lúdicas, donde las labores académicas y recreativas se desarrollan en un clima de convivencia pacífica y de hermandad.

#### **4.5.2 Antecedentes**

La Universidad de Sucre creada por Ordenanza 001 de 1977 de la Asamblea General Departamental de Sucre ha desarrollado la creación de dependencias que facilitaran su desarrollo, interesados a satisfacer adecuadamente las necesidades de los integrantes de la comunidad universitaria, como el desarrollo del talento humano. En este sentido el Consejo Superior, mediante Acuerdo 12 de 1978 crea y puso en marcha la Oficina de Bienestar Universitario a la luz de los fundamentos normativos, económicos y de la estructura orgánica vigente para esa época, adscrita a la Rectoría de la Universidad.

El Consejo Superior Universitario mediante Acuerdo 02 de 1982, modifica la estructura orgánica y la Oficina de Bienestar Universitario pasa a denominarse División de Bienestar Social Universitario, adscrita a la Dirección Administrativa; posteriormente, este organismo mediante Acuerdo 01 de 1988 reforma nuevamente la estructura orgánica, quedando adscrito la Dirección de Bienestar Social Universitario a la Vicerrectoría de Planeación y Servicios. Finalmente, el Consejo Superior mediante el Acuerdo 0015 de 1991, modifica una vez más la estructura orgánica, define la División de Bienestar Universitario como adscrita a la Vicerrectoría Administrativa, lo cual ha sido así hasta la fecha. Finalmente, mediante Acuerdo 036 de 1994, se organiza y reglamenta la prestación de los servicios de Bienestar, con el propósito de brindar una atención integral a los miembros de la comunidad universitaria, teniendo como objeto básico de atención la integración del individuo en el medio ambiente general y particular.

En la Actualidad existe un plan de desarrollo propio y la correspondiente asignación presupuestal, que se refleja en su misión, visión establece objetivos, principios y valores que deben compartirse en la comunidad universitaria; además, se operacionaliza a través del Plan de Acción Anual.

#### **4.5.3 Concepción del Bienestar Universitario**

El Bienestar Social de la Universidad de Sucre se define como una concepción de la calidad de vida, del ambiente, del trabajo académico y del currículo oculto, en concordancia con el conjunto de condiciones que deben existir en la sociedad y en la Universidad para permitir a sus miembros una vida calificada y productiva. En consecuencia, el Bienestar Universitario es interpretado como el conjunto de programas, políticas y actividades que se orientan al desarrollo físico, cultural, espiritual, psico-afectivo, artístico y estético que contribuyen a mejorar la calidad de todos los que integran la comunidad universitaria. Por otra parte, se plantea que corresponde a la comunidad universitaria y a sus estamentos directivos, promover el bienestar individual y colectivo de los docentes, estudiantes, empleados y

personal administrativo como elemento fundamental para el desarrollo social, cultural y productivo, en las áreas: social, económica, salud, académica, cultural, recreativa y deportiva.

#### 4.5.4 Misión y Visión

- ✓ Misión. Promover una reflexión y revisión permanente de los modelos y enfoques de gestión para liderar el desarrollo del talento humano mediante el fortalecimiento del sentido de pertenencia y de solidaridad, que permita conformar y consolidar una comunidad universitaria por medio de actividades académicas, investigativas, culturales, deportivas y de salud, enriquecedoras de la dimensión formativa y de proyección comunitaria.
- ✓ Visión. La División de Bienestar Universitario liderará una comunidad universitaria solidaria y con sentido de pertenencia mediante un sistema de información y evaluación de cultura, deporte, comunicación, desarrollo humano y de salud integral que responda con propuestas e innovaciones a la dinámica de cambio y transformación de la sociedad, regional, nacional, e internacional.

#### 4.5.5 Objetivos

- **General**

Orientar con carácter transversal en la Docencia, Investigación y Proyección Social, los Programas, Planes y Proyectos de bienestar, para que contribuyan al desarrollo físico, cultural, espiritual, psico-afectivo, artístico y estético de los miembros de la comunidad universitaria.

- **Específicos**

- ✓ Implementar un sistema de formación del talento humano a través de normas de convivencia fundamentadas en valores éticos de la cultura, paz, respeto, sentido de pertenencia, solidaridad y espiritualidad que permita consolidar una comunidad universitaria con grandes fortalezas en la formación formativa e integral.
- ✓ Desarrollar actividades recreativas, deportivas, culturales y de desarrollo humano, mediante un trabajo conjunto con las diferentes dependencias de la institución, para el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad universitaria.
- ✓ Establecer un programa de asesoría para el mejoramiento de los procesos académicos y laborales de los diferentes miembros de la comunidad universitaria, en coordinación con los directores de los programas académicos y la sección de Desarrollo Humano de la Institución.
- ✓ Realizar acciones de promoción y prevención en salud a través de la implementación de programas de estilos de vida saludables para un desarrollo armónico e integral en los miembros de la comunidad universitaria.

- ✓ Caracterizar los distintos estamentos de la comunidad universitaria que permita identificar las necesidades, expectativas y proyecciones de los mismos, para lograr una verdadera integración a través de la Universidad.

#### 4.5.6 Principios

- ✓ *Respeto a las diferencias:* Cada uno de los miembros que conforman la comunidad universitaria respetará la opinión de sus semejantes.
- ✓ *Dignidad Humana:* El respeto por sí mismo y por la especie humana serán principios a tener en cuenta en la formación de los miembros de la comunidad universitaria.
- ✓ *Equidad:* Los miembros de la comunidad universitaria gozarán de derechos, libertad y oportunidad de desarrollo individual, sin distingo de raza, credos y políticas, con sujeción a las normas del estado de derecho que rige al pueblo colombiano.
- ✓ *Pertenencia:* Cada uno de los integrantes de la comunidad universitaria, se reconocerán así mismo como miembro de la colectividad y sentirán a los demás miembros incluidos dentro de su quehacer histórico.
- ✓ *Formación Integral:* Los miembros que conforman la comunidad universitaria, tendrán una formación de su persona en todas sus dimensiones, cognitiva, socioafectiva, estética, valorativa y Psicomotora.

#### 4.5.7 Valores

- ✓ *Culturales:* Como identidad, autenticidad y respeto a la diferencia, a través de los canales integrantes de la comunidad universitaria, le imponen sentido y dirección a su proyecto de vida para transformarse así mismo.
- ✓ *Sociales:* Incluidos la pertenencia y solidaridad, los cuales desarrollará cada miembro de la comunidad universitaria, al dar significado a los principios que rigen la interacción social.
- ✓ *Morales:* Donde el compromiso, el amor, la identidad, la responsabilidad, el respeto y la constancia, rigen el comportamiento humano en cada una de las personas que conforman la comunidad universitaria.
- ✓ *Científicos:* Se sustenta en el conocimiento pertinente, creatividad, productividad y objetividad que deben desarrollar los miembros de la comunidad universitaria al realizar acciones que le ayuden a formarse integralmente.

#### 4.5.8 Áreas y programas de Bienestar Social Universitario

Para cumplir con los objetivos propuestos, la División de Bienestar Universitario, cuenta con cuatro unidades de servicios las cuales se listan a continuación.

- **Área de Desarrollo humano y Promoción Social.** Su objetivo es velar por la comunidad universitaria a través de la implementación de planes, programas y proyectos que conlleven al desarrollo integral de cada individuo de los estamentos universitario. Tiene los siguientes componentes programáticos:

**Introducción a la vida universitaria.** Pretende crear un ambiente adecuado para el estudiante en el desempeño de su nuevo rol como universitario, permitiéndole desarrollar un proyecto académico donde su independencia y aporte individual serán fundamentales para su éxito como futuro profesional. Su apoyo fundamental es el programa de inducción denominado “vida Universitaria”, la cual contiene 12 módulos (Conozcamos la Universidad de Sucre, Rol de estudiantes universitarios, técnicas de estudio, proyectos de vida, valores y virtudes, auto estima, liderazgo, sentido de pertenencia, relaciones interpersonales, comunicación, problemas sociales relevantes y problemas ambientales).

**Inducción y re inducción laboral.** Dirigido a trabajadores de todas las áreas con el fin de crear las condiciones óptimas para el desempeño para un trabajo con calidad y compromiso. Debe trabajarse de la mano con un programa de mejoramiento coordinado con la oficina de recursos humanos. Se realiza a través de talleres, charlas y conferencias.

**Formación personal.** Trabaja aspectos relevantes de la formación integral del individuo en el contexto social y demográfico, abordando temas fundamentales de los jóvenes como:

- ✓ Sexualidad.
- ✓ Drogadicción.
- ✓ Alcoholismo.
- ✓ Religiosidad

**Asesoría profesional.** Abordará los temas referentes a la preparación del nuevo profesional en un medio cada vez más competitivo, donde dependerá de su capacidad y preparación para tener éxito en las áreas y proyectos que emprenda, se abordarán los siguientes temas:

- ✓ La orientación profesional y vocacional.
- ✓ Motivación y aptitud mental positiva.
- ✓ El rol del profesional.
- ✓ El mercado laboral.

**Conmemoraciones.** Resaltar y conmemorar las fechas más importantes para la comunidad Universitaria en general, como: Día de la Mujer, Día del Trabajo, Día del Profesor, entre otros.

*Programas y subprogramas:*

Programa de promoción social. Brinda a los estudiantes alternativas para apoyarlos económicamente de manera que se minimicen los factores de riesgo que pueden incidir en la deserción académica.

Programa Plan Padrino. Se desprende de la promoción social y consta de los subprogramas: Oportunidades Laborales, Subsidio de Alimentación, Crédito para Matriculas, Becas, Casas Universitarias, y Subsidios de Transporte.

- **Área de Salud.** Pretende mejorar la calidad de vida de la comunidad universitaria a través de campañas y talleres con énfasis en la promoción de salud y prevención de la enfermedad física, mental y social, con el propósito de disminuir los índices de morbi-mortalidad. Tiene los siguientes programas y subprogramas.

**Programa de atención en salud.** Con los subprogramas de: servicios médicos generales, servicios odontológicos.

**Programa de promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad.** Con los siguientes subprogramas: Detención temprana del cáncer de cuello uterino y mama, prevención contra la enfermedades de transmisión sexual y subprograma de inmunización.

**Programa de soporte para el mejoramiento académico.** Este es un programa de la sección de psicología, compuesto por los siguientes subprogramas: Factores de riesgos psicológicos, Evaluación de Técnicas y Hábitos de Estudio y subprograma de Asesorías.

- **Área de Cultural.** Propende por la formación integral del estudiantado como parte fundamental de su desarrollo social y beneficiará a la comunidad universitaria en general a través de la implementación de una serie de actividades artísticas y culturales que no sólo sean un espacio para la sana utilización del tiempo libre, sino que construyan en el individuo un espíritu crítico, proactivo y creador, dentro de un espacio participativo fundamentado en los valores y principios institucionales. Tiene los siguientes programas y subprogramas.

**Programa cultura Institucional.** Con el subprograma de representaciones Institucionales.

**Programa de formación artística.** Con el subprograma de Talleres Artísticos Libres, Que a su vez tiene las siguientes actividades:

- ✓ Cine Club Itinerante.
- ✓ Arte en la Calle.
- ✓ La Paz se pinta de Niño.
- ✓ Con los maestros.
- ✓ Cursos Libres de Música y Arte Pictórico.
- ✓ Lloviendo Sobre Macondo.

- **Área de Recreación y Deporte.** Se caracteriza por contar con un grupo estable de profesionales que tienen la responsabilidad de proyectar, organizar y favorecer espacios al interior y fuera de las instalaciones, que faciliten la justificación de todos los estamentos en las actividades deportivas, físicas y recreativas como un derecho en aras del mejoramiento de su salud, convivencia y como vía para representar a nuestra alma mater en diferentes eventos locales, regionales y nacionales. Cuenta con los siguientes programas y subprogramas:

*Programa de Deporte competitivo. Con el subprograma de Biomédica Deportiva.*

*Programa de deporte recreativo. Con los subprogramas de juegos Instrumentales y el de Actividades Recreo Deportivas.*

• **Área de Psicología.** Esta sección desarrolla los siguientes programas:

- ✓ Soporte para el mejoramiento académico.
- ✓ Factores de riesgos psicológicos.
- ✓ Evaluación de técnicas y hábitos de estudio.
- ✓ Asesoría Psicológica.
- ✓ Remisión a consulta especializada.

#### 4.5.9 Escenarios deportivos y espacios para estudio y reflexión

La Universidad dispone de los siguientes escenarios y espacios deportivos:

- ✓ Cancha de fútbol
- ✓ Cancha Múltiple en la cual se práctica baloncesto, voleibol y microfútbol.
- ✓ Una Biblioteca Central y dos especializadas que funcionan en los diferentes campus de la Universidad. Todas disponen de la dotación esencial y la asistencia del talento humano, que garantizan una estancia agradable para el estudio y la reflexión.
- ✓ Una granja experimental y demostrativa denominada El Perico, con extensión de doce (12) hectáreas, en la que los estudiantes realizan algunas prácticas y observaciones y a su vez ha sido utilizada para celebrar reuniones de carácter social.
- ✓ Una sala múltiple para eventos culturales, sociales, y recreativos.

Es destacar que existen otras instalaciones y construcciones que propician el bienestar de la comunidad universitaria, como son las cafeterías en sus diferentes campus, zonas verdes, plazoletas, parqueaderos, vías, auditorios y servicios sanitarios suficientes y adecuados que coadyuvan con el bienestar de empleados, estudiantes, profesores y administrativos.

Se proyecta la construcción de un polideportivo, para lo cual se han realizado los trámites de orden administrativo. En este polideportivo se podrá practicar voleibol, microfútbol, taekwondo, baloncesto, tenis de mesa, entre otros.

#### 4.5.10 Incentivos

El reglamento estudiantil (Acuerdo 001/2010, Ver anexo 12) considera varios estímulos para los estudiantes en los Artículos 120 al 141, los cuales hacen referencia al otorgamiento de comisiones y representaciones, permisos para asistencia a eventos culturales, académicos, culturales y deportivos; Condecoraciones y Menciones para mejores estudiantes, matrícula y grado de honor, exoneración de pago de matrícula en circunstancias especiales y adjudicación de monitorías docentes, administrativas, deportivas o culturales y auxiliares de cátedra. Estos estímulos o incentivos se encuentran reglamentados mediante Resolución 022 del 2000 del Consejo Académico.

Para los docentes el reconocimiento y estímulo para el ejercicio de la docencia están contemplados en el Acuerdo 013 de 1994, en el cual se estipulan:

- ✓ El escalafón docente que le permite al profesor inscribirse en él y ascender en las categorías establecidas, lo cual le confiere estabilidad financiera, social y psicológica (Artículo 29 al 40).
- ✓ Otorgamiento de distinciones académicas (Artículo 53 al 57).
- ✓ Comisiones de estudio para pasantías y postgrados (Artículo 66).
- ✓ Período sabático (Artículo 91).
- ✓ Derechos (Artículo 92)

Todos los programas de la División de Bienestar universitario están implícitos en cada uno de los programas académicos desarrollados, los cuales se inician con la inducción a los estudiantes, en la cátedra Vida Universitaria; además, las acciones se extienden a familiares de los docentes y trabajadores de la universidad.

Bienestar Universitario ha establecido horarios para los distintos servicios que ofrece a toda la comunidad universitaria, de tal manera que se facilite el acceso a los estudiantes del programa. En ese orden, los servicios odontológicos y médicos comienzan a las 7:00 a.m. y terminan a las 6:00 p.m.; los servicios de biblioteca se inician desde las 7:00 a.m. hasta las 8:00 p.m. y los sábados hasta las 2:00 p.m. Igualmente, Las actividades culturales y recreativas se ofrecen en horarios de 12:00 m. a 2:00 p.m. y de 6:00 p.m. a 8:00 p.m. La sala de Informática y de Internet labora en jornada continua de 8:00 a.m. a 7:00 p.m.; así mismo existen facilidades para que los hijos y esposas de los estudiantes del programa puedan participar en las actividades culturales, recreativas y deportivas programadas para los días sábados. Se recomienda al Centro de Admisiones, Registro y Control Académico, la carnetización de todos los estudiantes del Programa para que puedan acceder a todos los servicios que ofrece la Universidad y en particular a los de Bienestar Universitario, y se recomienda el seguro de accidente para estos estudiantes.

#### **4.6 CONDICIÓN N° 6. RECURSOS FINANCIEROS SUFICIENTES**

Para la sostenibilidad del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Sucre se llevó a cabo un análisis de factibilidad financiera de este, donde se tuvieron en cuenta los aspectos siguientes:

Aspectos relevantes a analizar para la sostenibilidad del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Sucre.

1	Premisas de fundamento del Presupuesto
2	Proyección de la población estudiantil de la promoción semestral y utilización de espacios físicos

3	Malla del programa con intensidad horaria
4	Proyección de Ingresos de Operación del Programa
5	Proyección de costos de los docentes de Cátedra
6	Proyección salarios administrativos y docentes Medio y Tiempo completo
7	Proyección de otros gastos y costos de Administración
8	Inversión en Infraestructura Requerida
9	Flujo de Efectivo proyectado
10	Análisis de la Factibilidad Financiera

A continuación se presenta el Análisis de Factibilidad Financiera y el Estudio Financiero del Programa:

Cuadro 45. Estudio financiero del programa

UNIVERSIDAD DE SUCRE		
INFORMACIÓN FINANCIERA		
FINANCIACIÓN PROGRAMAS DE POSTGRADOS		
<b>SMLV</b>	\$ 689.454	
<b>Subsidio de Transporte</b>	\$ 77.700	
<b>Subsidio de Alimentación</b>	\$ 53.634	
<b>Porcentaje Inscripción</b>	25%	\$ 172.363,50
<b>Número de Estudiantes Promedio</b>	30,00	
<b>Valor de la matrícula en SMLV</b>	5,00	
<b>Aumento Proyectado según IPC</b>	7,77%	
<b>Salario Coordinador</b>	1,50	SMLV
<b>Meses de vinculación Secretaria/Coordinador</b>	6,00	Meses
<b>Factor Prestacional</b>	72%	Semestral
<b>Seguridad Social Patrono y Parafiscales</b>	27,5%	
<b>Día Pernoctado Postgrados</b>	20%	
<b>Día sin Pernoctar Postgrados</b>	15%	
<b>Número de Horas Semestrales</b>	<b>I</b>	<b>II</b>
	210	195
<b>Encuentro con Docente</b>	14	14
<b>Encuentro con Docente Externo</b>	4	6

DESCRIPCIÓN	SEM.1 2016- 1	SEM.2 2016- 2
<b>1. Ingresos</b>		
1.1 Inscripciones	\$ 5.170.905,00	
1.2 Matrículas	\$ 103.418.100,00	\$ 111.453.686,37
1.3 Total Ingresos	<b>\$ 108.589.005,00</b>	<b>\$ 111.453.686,37</b>
<b>2. Egresos</b>		
2.1 Administrativos		
Coordinador(a) Programa de Especialización	\$ 6.205.086,00	\$ 6.205.086,00
Asistente	\$ 4.136.724,00	\$ 4.136.724,00
Subtotal	\$ 10.341.810,00	\$ 10.341.810,00
Prestaciones Sociales	\$ 1.420.206,65	\$ 1.232.399,03
Seguridad Social y Aportes Parafiscales Patrono	\$ 1.895.998,50	\$ 1.895.998,50
Subtotal aportes y prestaciones Ad.	\$ 3.316.205,15	\$ 3.128.397,53
<b>Total Costos Administrativos</b>	<b>\$ 13.658.015,15</b>	<b>\$ 13.470.207,53</b>
<b>2.2 Docentes</b>		
Salario Docente	\$ 22.906.800,00	\$ 21.270.600,00
Día Pernotado	\$ 551.563,20	\$ 827.344,80
Día sin Pernotar	\$ 413.672,40	\$ 620.508,60
Transporte Aéreo y Terrestre	\$ 2.640.000,00	\$ 3.960.000,00
Prestaciones Sociales Docentes	\$ -	\$ -
Seguridad Social y Aportes Parafiscales Patrono	\$ -	\$ -
<b>Subtotal</b>	<b>\$ 26.512.035,60</b>	<b>\$ 26.678.453,40</b>
Total gasto de personal	<b>\$ 40.170.050,75</b>	<b>\$ 40.148.660,93</b>
3. Material Bibliográfico y servicios varios		
Material Bibliográfico y Base de Datos	\$ 6.000.000,00	\$ 6.000.000,00
Gastos de servicios publicidad	\$ 6.000.000,00	
4. Capacitación e investigación	\$ 4.000.000,00	\$ 4.000.000,00
Otros	\$ 3.000.000,00	\$ 3.000.000,00
5. Bienestar e Incentivos	\$ 10.000.000,00	\$ 10.000.000,00
Subtotal de Material Bibliográfico	<b>\$ 29.000.000,00</b>	<b>\$ 23.000.000,00</b>
subtotal Egreso	\$ 69.170.050,75	\$ 63.148.660,93
Gastos administrativos y de servicios	\$ 10.375.507,61	\$ 9.472.299,14
Total egreso	<b>\$ 79.545.558,36</b>	<b>\$ 72.620.960,06</b>
<b>EXCEDENTE</b>	\$ 29.043.446,64	\$ 38.832.726,31
<b>VP</b>	\$ 26.719.013,76	\$ 32.865.664,83
Total Ingresos Programa de Postgrados	\$ 220.042.691,37	



Total Egresos Programa de Postgrados	\$ 152.166.518,42	
Total Excedente Programa de Postgrados	\$ 67.876.172,95	
Total VP Programa de Postgrados	\$ 59.584.678,59	

Fuente: Oficina de Autoevaluación y Acreditación

Basados en la Información depositada en la tabla anterior y la calculada en los anexos (Hojas de cálculo Excel) se considera que el Programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano es financieramente viable y autosustentable a mediano plazo.