

Título	Diplomado en Gerencia del Talento Humano
Modalidad de la formación	Presencial y virtual
Frase de enganche	Sé un gerente que potencias las habilidades técnicas, cognitivas organizacionales para el establecimiento de una mejora continua
Elementos a considerar en la imagen gráfica del programa	
Unidad académica responsable	Facultad de Ciencias empresariales- Comunes a la Facultad
Elementos de entrada para el diseño y desarrollo del programa	Necesidades académicas de la comunidad institucional de la María Cano.
Presentación o justificación	El Diplomado en Gerencia del Talento Humano le permitirá al participante, a partir de la aplicación de diversos métodos, realizar análisis generales y particulares acerca de la interacción de los conceptos de gerencia y de capital o recurso humano, proyectando la planeación y ejecución de estrategias que fortalezcan los contextos organizacionales en los que tenga interacción, además de cualificarlo en elementos complementarios a su formación inicial.

<p>Objetivos</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Analizar los diversos componentes que se incluyen en la gerencia del talento humano, que le permitan al participante contar con elementos y herramientas efectivas de análisis para mejorar y fortalecer el desempeño del recurso humano en las organizaciones.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar las tendencias gerenciales que se aplican en la actualidad y cómo estas inciden en el éxito de las organizaciones. ✓ Reconocer modelos y prácticas de gestión organizacional orientados hacia las personas. ✓ Describir métodos de operación para la identificación y reconocimiento de equipos de alto desempeño. <p>Facilitar herramientas de análisis organizacional para aplicar en las organizaciones.</p>
<p>Estructura del programa - Contenidos</p>	<p>MÓDULO No.1. NUEVOS MODELOS GERENCIALES - 20 HORAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La organización como sistema (Historia, funciones y competencias) ✓ El emprendimiento como generador de empresas y el Intraemprendimiento ✓ Gerencia del Conocimiento ✓ Creatividad e Innovación <p>MÓDULO No.2 MODELOS DE GESTIÓN HUMANA - 20 HORAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ejecución de la estrategia a través de la gente ✓ Un enfoque estratégico de la administración del talento ✓ Estilos estratégicos ✓ Qué es una estrategia global ✓ Cómo administran el talento, los diferentes estilos ✓ Interacciones y alineación del liderazgo ✓ Empleados y clientes ✓ El proceso de cambio ✓ La medición ✓ Gestión de recursos humanos en los nuevos escenarios <p>MÓDULO No.3 BÚSQUEDA Y CONSERVACIÓN DE PERSONAS DE ALTO DESEMPEÑO - 20 HORAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Selección de personal - enfoque estratégico del análisis de puestos y enfoque estratégico de planeación, reclutamiento y selección de recursos humanos ✓ Inducción y socialización ✓ Desarrollo de personal – Evolución de Gestión ✓ Gerencia del desempeño - Enfoque estratégico de la evaluación del desempeño

	<p>MÓDULO No.4 GERENCIA DEL TALENTO HUMANO - 20 HORAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cultura organizacional y clima organizacional; principios filosóficos ✓ Enfoques estratégicos de la administración de personal ✓ Naturaleza y puntos de vista estratégicos ✓ Enfoque estratégico del D.R.H ✓ Enfoque estratégico de la cultura corporativa y el D.O ✓ Enfoque estratégico de la planeación de la carrera profesional ✓
<p>Modalidad y metodología</p>	<p>80 horas de formación directa, discriminadas de la siguiente manera:</p> <p>20 horas por módulo: 16 directas, 4 indirectas</p> <p>30 horas para el trabajo de aplicación, a través de acompañamiento presencial y virtual por parte del asesor designado.</p>
<p>Público objetivo</p>	<p>Estudiantes de últimos niveles de la Facultad de Ciencias empresariales</p> <p>Cualquier persona interesada en esta formación</p>
<p>Duración del programa</p>	<p>120 horas (90 de trabajo directo y 30 de trabajo independiente).</p>
<p>Competencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifica las tendencias gerenciales que se aplican en la actualidad y cómo estas inciden en el éxito de las organizaciones. ✓ Reconoce modelos y prácticas de gestión organizacional orientados hacia las personas. ✓ Aplica métodos de operación para la identificación y reconocimiento de equipos de alto desempeño. ✓ Aplica herramientas de análisis organizacional para aplicar en las organizaciones.

Fechas de inicio y finalización del programa	22 de marzo de 2024 hasta el 9 de junio de 2024
Días y horas de la formación	Viernes de 6:00 p.m. a 10:00 p.m. y sábados de 8:00 a.m. a 12:00 m.
Certificación	Estudiantes con opción a trabajo de grado: 1. Aprobar cada módulo con nota igual o superior a 3.5 (tres con cinco) 2. Aprobar el Artículo reflexivo con una nota igual o superior a 3.5 (tres con cinco) Los estudiantes externos solo deben Aprobar cada módulo con nota igual o superior a 3.5 (tres con cinco)
Costo de la formación por persona	COP. 3.688.317
Profesores, docentes, conferencistas o	Módulo 1: Weimar Rojas Módulo 2: María Isabel Vélez Evans Módulo 3: Adriana Restrepo Módulo 4: Sandra Catalina Marín
Bibliografía para este programa	ADLER, Ronald y MARQUARDT ELMHORAL Jeanne. Comunicación Organizacional. Principios y Prácticas para Negocios Profesionales. Mcgrawhill 2005. CHIAVENATO Idalberto. Planeación Estratégica. Fundamentos y Aplicaciones. Segunda Edición. Editorial McGraw - Hill. 2011 MINGUEZ VELA, Andrés. La otra comunicación. Comunicación no verbal. Madrid. Editorial ESIC 1999. RAMÍREZ PEÑA, Luis Alfonso. Comunicación y discurso. Bogotá. Cooperativa Editorial Magisterio. 2007. OURNIER MARCOS, Celinda. Comunicación Verbal. México. Thomson.2002 TOURNEBISE, Thierry. El Arte de Comunicarse. Santafé de Bogotá, Intermedio editores Robin Book, 1996. 299 páginas. RIBEIRO, Dr. Lair. La Comunicación Eficaz. España, Ediciones Urano S.A., 1994. 154 páginas. SERNA GÓMEZ Humberto, Gerencia Estratégica: Teoría, metodología, mapas estratégicos, índices de gestión, alineamiento y ejecución estratégica. Editoria 3R Editores. 2014.

	<p>VIVALDI, Gonzalo Martín. Curso de redacción. Madrid. Editorial Paraninfo. 1994. Reeditado por la Universidad de Antioquia en el 2003</p>
<p>Elaboración, revisión, aprobación y validación del diseño y desarrollo del programa</p>	<p>Elaboró: Víctor Monsalve Manco Jorge Armando García García</p> <p>Revisó: se diligencia en la Vicerrectoría de Extensión y Proyección Social. Aquí se escribe el nombre y el cargo de quien verifica la concordancia de la solicitud del diseño y sus requerimientos a partir del desarrollo de la Síntesis de Programa y Presupuesto.</p> <p>Aprobó: se diligencia en la Vicerrectoría de Extensión y Proyección Social. Aquí se escribe el nombre y el cargo de quien aprueba el programa a partir de los criterios de viabilidad, pertinencia y coherencia</p> <p>Validó: escriba el nombre y el cargo del directivo que valida la coherencia del diseño académico con los objetivos alcanzados, en caso de ser programa antiguo. En caso de ser programa nuevo, se diligencia en la Vicerrectoría de Extensión y Proyección Social, una vez realizada la evaluación por parte de los participantes.</p>

**CONTROL DE CAMBIOS AL DISEÑO Y DESARROLLO
DEL PROGRAMA**

Fecha del cambio	Cambio realizado	Justificación del cambio	VB de quien aprueba el cambio