

DIPLOMADO:
**GERENCIA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO Y
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Diseñado por:

Emilia Polo Carrillo - Decana de la Facultad de Administración y Turismo

**Mayler Pamela Morales Guardo - Director Académico Programas de
Administración de Empresas y Administración de Comercio Exterior.**

Omar Cifuentes Cifuentes – Director de Investigación Umayor

NOMBRE DE LA INSTITUCION OFERENTE: INSTITUCION UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA

DIRECCION: Centro Calle de la Factoría No. 35 – 95

TELEFONOS: (5) 6644060 - 3043496787

EMAIL: d.admonyturismo@umayor.edu.co

d.admonycomercio@umayor.edu.co

FACULTAD QUE PRESENTA EL PROGRAMA DE FORMACION:

Facultad de Administración y Turismo

NOMBRE DEL PROGRAMA ACADEMICO QUE PRESENTA LA PROPUESTA:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS POR CICLOS PROPEDEUTICOS

Diplomado Pre gradual “**Gerencia Estratégica del Talento Humano y Desarrollo Organizacional**”.

LINEA DE FORMACION: El Diplomado se circunscribe a las siguientes Líneas de investigación: Innovación, Desarrollo y Competitividad internacional.

DIRIGIDO A:

- Estudiantes de pregrado de los diferentes programas de la facultad de administración y turismo (estudiantes de pregrado de los diferentes programas de la Institución).
- Directores, gerentes, supervisores y líderes de equipos de trabajo de la administración, el comercio, el turismo y afines.
- Participantes externos.

CARACTERÍSTICAS DEL DIPLOMADO

- 6 módulos
- Duración: 126 horas
- Cupo limitado (40)
- Horarios: Diurno y nocturno según disponibilidad

1. ÁREA PROBLEMÁTICA QUE SE TRABAJARÁ:

La gestión de talento humano en pro del desarrollo organizacional.

2. PRESENTACIÓN:

Esta oferta de diplomado **Gerencia estratégica del talento humano y desarrollo organizacional**, se fundamenta en la contextualización de la evolución significativa que ha tenido la gestión humana para comprender y valorar el papel fundamental del capital humano en la consecución de los objetivos organizacionales, convirtiéndose este en un factor clave y decisivo para aumentar el desempeño laboral y la competitividad.

En el contexto empresarial, se hace imprescindible la gestión del talento humano para atraer, desarrollar, mantener y retener el mejor capital humano, destacando que son estos los que aportan iniciativas que ayudan a un desempeño superior y la generación de valor dentro la organización.

Es por ello que dentro la estructura curricular se hace una propuesta integradora y novedosa para dotar a los participantes del conocimiento específico y complementario como también proveer las herramientas necesarias para intervenir, dirigir y aportar de manera efectiva a los procesos de gestión del talento humano.

El diplomado consta de 6 módulos, iniciando con los elementos esenciales para la construcción del ensayo de investigación, permitiendo a los participantes reconocer la estructura de una investigación y se prosigue con los elementos generales para la comprensión del factor estratégico y propiciar pensamiento creativo en la generación de estrategias innovadoras que aporten al posicionamiento de la organización, así como también comprender el proceso integrador y sistémico de la planificación del Talento Humano para la optimización del capital humano, para luego realizar un análisis histórico sobre evolución del talento humano, proceso de gestión humana y los elementos claves para el desarrollo organizacional.

Luego se analizan los principales desafíos a los que se enfrentan las organizaciones en los procesos de gestión humana y las tendencias actuales que ayudan a la mitigación de los efectos negativos en el proceso. Seguido, se detallarán los aspectos legales y jurídicos con mayor incidencia en los procesos de talento humano.

Posteriormente, se trabajarán temáticas que ayuden a la prevención, manejo conflictos y negociación, lo cual permitirá transformar situaciones no deseadas en relaciones armónicas, de cooperación y confianza en pro de generar una convivencia sana y consolidación del clima organizacional.

Finalmente, se desarrolla la segunda parte del módulo de investigación, en el cual se aplicarán los elementos esenciales a un proceso investigativo articulado con el tema objeto de estudio y generarán propuestas de soluciones a problemas no resueltos.

3. REFERENTES CONCEPTUALES DEL DIPLOMADO

La práctica Administración siempre ha existido, en la época primitiva, los miembros de la tribu trabajaban en actividades caza, pesca y recolección. Los jefes de familia ejercían la autoridad para tomar las decisiones de mayor importancia. Una condición de la administración es un objetivo sea esté implícito o enunciado específicamente. Es un medio para ejercer impacto en la vida humana. Es decir, la administración influye en su medio ambiente. (Maricela, 2014). Como ciencia social esta tiene centrado su interés en las organizaciones; en este contexto todas sus funciones deben gestionarse de manera adecuada, con igualdad de importancia, destacando la gestión del talento humano, que, en la actualidad, se vive en una sociedad con grandes transformaciones estructurales, económicas, sociales y culturales, en la cual los cambios se evidencian de manera vertiginosa, atendiendo a una complejidad que no admite precedentes. Bajo este contexto, las organizaciones requieren de líderes que realicen grandes esfuerzos, preparados, accesibles y que se manejen con elevados principios éticos, equidad y justicia social, (Jara Martínez et al., 2019).

Son muchas las reflexiones administrativas en las que puede observarse que, desde su génesis, independientemente de la corriente la administración siempre ha buscado mejorar para hacer más eficaz y más eficientes los procesos. Sin embargo, la orientación basada en el recurso humano cobro gran fuerza y hasta el día de hoy sigue vigente esta teoría, que estudia cómo la relación entre jefes y trabajadores requiere una profundidad y complejidad

que permitan una mayor interrelación entre ambas partes con el objetivo que se puedan alcanzar altos niveles de desempeño. La necesidad de alcanzar una eficiencia completa en la producción dentro de una armonía laboral entre el obrero y el patrón. (Fernández, 2010) Al respecto, (Chiavenato, 2009), afirma que las organizaciones se caracterizan por su increíble heterogeneidad, pueden ser industrias, comercios, bancos, financieras, hospitales, universidades, tiendas, prestadores de servicios, etc. Pueden ser grandes, medianas y pequeñas, en cuanto a su tamaño, así como pueden ser públicas o privadas respecto a su propiedad. Casi todo lo que necesita una sociedad es producido por organizaciones. Vivimos en una sociedad de organizaciones, nacemos, aprendemos, nos servimos, trabajamos y pasamos la mayor parte de nuestras vidas dentro de ellas. Por tanto, las organizaciones y las personas representan el contexto donde se sitúa la administración de recursos humanos. En resumen, las organizaciones están constituidas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos y cumplir sus misiones.

(Molina, 2001) Considera que las organizaciones están conformadas por personas que tienen un conjunto diferente de valores, estilos y habilidades; tecnologías con distintas características; y procesos y estructuras que reflejan diversos tipos de relaciones entre el entorno y la organización, entre la gente misma o entre la gente y su trabajo. (Rendón Giraldo, 2011) La importancia que el ser humano toma en el desarrollo organizacional es tal que desde 1920 a partir de los estudios Hawthorne de Elton Mayo, se centró en aspectos humanistas en el trabajo en diferentes épocas históricas; edad antigua, edad media, renacimiento, ilustración, e industrialización, hasta la segunda década de los años XX. En primer lugar, se realiza una reseña del movimiento humanista para contextualizar acerca de este movimiento desde la edad antigua hasta la ilustración. Más adelante se exponen teorías contemporáneas del humanismo que han sido resultado de los análisis de los conceptos humanistas de diversas épocas. Posteriormente se exponen las dimensiones que se han considerado como características de la gestión humana y de la escuela de las relaciones humanas en el campo de la gestión empresarial.

Es preciso resaltar que son muchos los conceptos, enfoques y bastante lo que ha evolucionado el recurso humano en la empresa, modelos de gestión de personal han ido cambiando esquemas y dejando atrás concepciones en las que se pensaba que el personal en una empresa era un costo y no un recurso valioso, luego se comienza a destacar la importancia trascendental que tiene esa gestión estratégica como pilar de competitividad y como patrón especial para la consecución de objetivos y propósitos estratégicos de la

organización como elemento clave para generar valor.

En la gerencia estratégica del talento humano y el desarrollo organizacional se puede notar que existe una prioridad a nivel mundial de desarrollar competencias, conocimientos, habilidades y valores en torno a ello, dada la necesidad profesional de gerenciar procesos de forma estratégica desde cualquier sector sea este industrial, turístico, logístico etc. de manera que los participantes del diplomado adquieran las competencias y se han dotados de ese valor agregado que apunte a las necesidades propias de la empresa y así esta cuente en su planta de personal con el profesional apto para liderar procesos con innovación y facilidad de adaptación a los cambios.

4. JUSTIFICACION

En un mundo cada vez más competitivo y cambiante en el que pueden suceder situaciones inesperadas, así como también cambiar los gustos y preferencias del mercado, las empresas deben estar en capacidad de adaptarse y responder a las nuevas exigencias, siendo incapaz de dar soluciones efectivas si su capital humano no está cualificado, no tiene las competencias, no tiene la visión y prospectiva que permita preparar un plan de acción para afrontar las situaciones.

Por esto, al hablar de competitividad no solo debe asociarse con la infraestructura física, tecnológica, recursos materiales, financieros ni técnicos, ¿que pueden ser todos estos sin el aporte del capital humano?

Es de allí la importancia y justificación del presente diplomado, el cual busca desarrollar habilidades en el personal que dirija procesos de gestión humana, así como tener la capacidad de planificar y ejecutar buenas estrategias que día a día contribuyan al reconocimiento y posicionamiento del negocio, propiciando tener una visión de cambio, prospectiva, resiliencia y creatividad, ante las dificultades que se presentan para poder alcanzar los objetivos organizacionales.

Por lo anterior, es fundamental identificar la importancia de este factor humano para el futuro de la empresa, las nuevas formas de ver al personal dentro de la empresa y su entorno, así como los retos que debe enfrentar en un mundo moderno, competitivo y cada vez más agresivo. Por consiguiente, la alta gerencia de manera estratega debe vincular y articular al

talento humano para hacer de la Gestión Estratégica del Talento Humano un factor clave para el logro de los objetivos de manera efectiva.

5. OBJETIVOS

Objetivo General:

- ✓ Brindar a los participantes estrategias y herramientas que permitan fomentar, fortalecer y desarrollar competencias (conocimientos, habilidades, valores, actitudes y aptitudes) para el direccionamiento de la gestión humana, el desarrollo integral y el manejo de las relaciones con las personas y sus grupos de interés, con capacidad de análisis en la toma de decisiones y solución de conflictos mejorando el desarrollo de la organización y su competitividad.

Objetivos Específicos:

- ✓ Conocer y manejar los principios teóricos y su aplicación práctica en el manejo de personal y el desarrollo de equipos de trabajo basado en las necesidades de la organización.
- ✓ Generar espacios de reflexión en torno a la gerencia estratégica del talento humano y el desarrollo organizacional como factor clave para alcanzar la competitividad, por medio de talleres, debates, estudios de casos, entre otros.
- ✓ Propiciar en los participantes el desarrollo de diferentes estrategias y herramientas que mejoren la cultura y el clima organizacional hacia la consecución de las metas de la organización.

6. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE EDUCACION CONTINUADA:

ESTRUCTURA CURRICULAR

MÓDULO I:

Intensidad horaria: 24 horas.

Gestión estratégica organizacional del talento humano

- Fundamentos sobre estrategia: Antecedentes, conceptos e importancia.
- Habilidades y destrezas del estratega – (Habilidades blandas).
- Reinención empresarial y generación de estrategia: Estrategia Vs Planeación Estratégica.
- Planificación estratégica del talento humano: Proceso integrador y sistémico de la planificación del Talento Humano.
- Optimización de la estructura humana de la organización (OEHO).

MÓDULO II:

Intensidad horaria: 20 horas.

INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

- Referentes históricos de la gestión del talento humano.
- La administración del talento humano en ambiente dinámico y competitivo.
- Proceso de talento humano como estrategia en la gestión empresarial.
- Proceso de talento humano dentro los sistemas integrados de gestión.
- Subsistemas de la gestión del talento humano:
 - Analisis y descripción de cargo
 - Incorporar a las personas (Reclutamiento de personal, selección de personal)
 - Colocación de las personas (orientación de las personas, modelado del trabajo y evaluación de desempeño)
 - Recompensar a las personas (Política salarial, remuneración, programas de incentivos, prestaciones y beneficios sociales)
 - Desarrollo de las personas (Capacitación, entrenamiento y desarrollo de las personas: Plan de Carrera y las organizaciones)
 - Retener a las personas (Base de datos y sistemas de información de talento humano y seguridad y salud en el trabajo)
 - Evaluación y auditoria de la gestión del talento humano.

MÓDULO III:

Intensidad horaria: 20 horas.

TENDENCIAS Y ENTORNO DEL TALENTO HUMANO Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

- Entorno y desafíos del talento humano en la actualidad.
- Marketig interno
- Tendencias G T 2021
- Aplicación de las tics en la gestión del talento humano
- Teletrabajo enfocado a la productividad
- Coaching en la gestión del talento humano
- Modelos de cambio y desarrollo organizacional

MÓDULO IV:

Intensidad horaria: 24 horas.

LEGISLACIÓN LABORAL APLICADA EN TALENTO HUMANO

- Contrato Laboral
- Reglamento interno de la empresa
- Periodos de prueba
- Jornadas de trabajo
- Sindicatos: Aspectos jurídicos.
- Ministerio de trabajo
- Nómina, Prestaciones sociales, sector público y privado
- Seguridad social: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Sistema Pensional Colombiano “Regímenes Privado – Régimen” Publico (Ejercicios Prácticos), ARL.
- Parafiscales: Caja de compensación, ICBF, SENA.

MÓDULO V:

Intensidad horaria: 10 horas.

MANEJO DE CONFLICTOS Y NEGOCIACIÓN

- El análisis y la resolución de conflictos.
- Competencias que intervienen en el proceso de identificación del conflicto.
- Alternativas de solución al conflicto.
- Negociación: Aspectos generales
- Procesos de negociación
- Importancia de la comunicación en los procesos de negociación
- Cultura de paz organizacional
- Ética en la gestión humana

MÓDULO VI:

Intensidad horaria: 28 horas. (Dividido en dos encuentros al inicio y finalizar el diplomado, el módulo iniciará y terminará, es decir, en dos momentos de (14 horas cada uno, para un total de (28) horas:)

INVESTIGACIÓN APLICADA

Introducción al trabajo investigativo. (14) horas.

Descripción del problema, importancia

Objetivos

Referentes conceptuales y métodos

Investigación aplicada y sustentación (14) horas.

Desarrollo de los objetivos

Conclusiones

Referentes bibliográficos

Sustentación y evaluación del trabajo final

Para efectos del desarrollo de cada uno de los contenidos curriculares del diplomado, se relaciona a continuación el orden en que se llevarán a cabo los módulos:

Operacionalización del Diplomado		
Secuencia de los módulos como se llevarán a cabo	Nombre del Módulo	Intensidad Horaria
I encuentro	Investigación aplicada: Introducción al trabajo investigativo	14 horas
II encuentro	Gestión estratégica organizacional del talento humano	24 horas
III encuentro	Introducción a la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional	20 horas
IV encuentro	Tendencias y entorno del talento humano y el desarrollo organizacional	20 horas
V encuentro	Legislación Laboral aplicada en talento humano	24 horas
VI encuentro	Manejo de conflictos y negociación	10 horas
VII encuentro	Investigación aplicada: Investigación aplicada y sustentación	14 horas

FORMACION CONTINUA - PROGRAMACION DIPLOMADO GERENCIA ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL 2021-2							
MODULO	I.H.	DOCENTES	CONTACTO	FECHA INICIO	FECHA	FECHA FINALIZACION	FECHA
Investigación aplicada	14Hrs	Wilson Dario Guacari Villalba	wguacari@hotmail.com	Lunes 8 de Noviembre 5 horas (6:00-9:45pm)	Martes 9 de Noviembre 5 horas (6:00-9:45pm)	Miercoles 10 de noviembre 4 horas(6:00-9:00pm)	
Gestión estratégica organizacional del talento humano	24 Hrs	Oscar Vega Escaño	oscarvega1029@gmail.com	Jueves 11 de Noviembre 6 horas(6:00-10:30pm)	Viernes 12 de Noviembre 6 horas (6:00-10:30pm)	Sabado 13 de Noviembre 6 horas (8:00 am-12:30pm)	Martes 16 de Noviembre 6 horas(6:00-10:30pm)
Introducción a la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional	20 Hrs	Virginia Elisa Acevedo Echavez	virginiaelisa2012@gmail.com	Miercoles 17 de Noviembre 5horas(6:00-9:45pm)	Jueves 18 de Noviembre 5horas (6:00-9:45pm)	Viernes 19 de Noviembre 5horas (6:00-9:45pm)	Sabado 20 de Noviembre 5 horas(8:00-11:45 am)
Tendencias y entorno del talento humano y el desarrollo organizacional	20 Hrs	Luz Mayeny Flery Cardenas	luzmflery@yahoo.com	Sabado 20 de Noviembre 2 horas (1:30-3:00 pm)	Lunes 22 de Noviembre 6 horas (6:00-10:30pm)	Martes 23 de Noviembre 6 horas (6:00-10:30pm)	Miercoles 24 de Noviembre 6 horas (6:00-10:30pm)
Legislación laboral aplicada en talento humano	24 Hrs	Claudia Inés Londoño Vega	claudy9418@gmail.com celular 3145754242	Jueves 25 de Noviembre 6 horas (6:00-10:30pm)	Viernes 26 de Noviembre 6 horas (6:00-10:30pm)	Sabada 27 de Noviembre 6 horas (8:00 am-12:30pm)	Lunes 29 de Noviembre 6 horas (6:00-10:30pm)
Manejo de conflictos y negociación	10 Hrs	CARLOS EDUARDO CAICEDO BAUTISTA	carloscaicedo372@gmail.com	Martes 30 de Noviembre 5horas(6:00-9:45pm)		Miercoles 1 de Diciembre 5horas(6:00-9:45pm)	
Investigación aplicada	14 Hrs	Wilson Dario Guacari Villalba	wguacari@hotmail.com	Jueves 2 de Diciembre 5 horas(6:00-9:45pm)	Viernes 3 de Diciembre 5 horas(6:00-9:45pm)	Sabado 4 Diciembre 4 Hora (8:00-11:00 am)	

7. METODOLOGIA

El diplomado Gerencia estrategia del talento humano y desarrollo organizacional está diseñado para impartirse bajo la modalidad presencial, sin embargo, el estudiante no tendría ninguna dificultad para el desarrollo de competencias si este llegara a impartirse bajo una metodología de estudio remota - on line dado que los módulos teóricos hacen posible la comprensión de este a través de distintas metodologías de aprendizaje, así mismo el módulo práctico es mediante herramientas ofimáticas que pueden ser atendidas desde cualquier computador y no interfiere con la apropiación del conocimiento por parte de los participantes.

En este sentido la didáctica de aprendizaje está en coherencia con el modelo pedagógico social – cognitivo, por lo tanto, se contemplan actividades como lecturas complementarias, estudio de casos, juego de roles, trabajos individuales y grupales, catedra magistral, mapas mentales, cuadros comparativos entre otras que hagan que se cumpla el objetivo de cada módulo de formación.

8. DURACIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN:

- **Trabajo Presencial:** 126 horas
- **Trabajo Independiente:** 60 horas.
- **Horario:** Nocturno – Diurno según requerimientos
- **Valor:** \$652.500

9. PRODUCTO FINAL DEL DIPLOMADO

El diplomado Pregradual Gerencia estratégica del Talento Humano y Desarrollo Organizacional, busca que sus participantes puedan tener una visión prospectiva y una posición estratégica, así como también desarrollar habilidades que los conduzcan a gestionar procesos efectivos con el Talento Humano disponible, optimizando prácticas administrativas y operativas en pro de alcanzar un mayor desempeño laboral que aporten a una mayor competitividad empresarial.

Está dirigido a participantes internos pertenecientes a la comunidad académica de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena y a participantes externos de diferentes sectores de la ciudad de Cartagena que quieran aprender y desarrollar competencias necesarias aplicadas al contexto de dirección en procesos de gestión del talento humano. Es así como al final el participante entregará un producto académico que se trabajará en grupos de tres integrantes y que podrá adelantarse a medida que avanzan los módulos basado en los lineamientos entregados previamente a los estudiantes para construcción de un análisis reflexivo y materializado en un ensayo científico.

Los tiempos establecidos para la entrega del ensayo serán concertados y ajustados a los tiempos del calendario académico, así mismo la responsabilidad de entrega del producto final como requisito de grado es responsabilidad del participante que sea estudiante de la institución.

El producto de investigación consiste en un ensayo científico bajo los lineamientos de la dirección de investigación y que los autores señalan en un problema o situación problemática uno de los módulos del diplomado, iniciando con una introducción (Descripción del problema, pregunta problemática, importancia del ensayo, antecedentes, referentes teóricos y conceptuales y objetivos); continua con los métodos utilizados (tipo y método de investigación y fuentes y técnicas de recolección de información); posteriormente los resultados que se apoyaran en 3 argumentos dando respuesta a la pregunta de investigación; luego las conclusiones y el referente bibliográficos.

Para los participantes externos, el entregable desde el módulo de investigación aplicada es netamente formativo, no aplica como producto final que deba ser avalado o certificado desde la facultad o la dirección de investigación institucional.

10. TEMATICAS DEL PRODUCTO DE INVESTIGACIÓN DEL DIPLOMADO

- La inducción como factor estratégico en las organizaciones.
- Tendencia de la Tercerización Laboral en Colombia.
- Programa de pre pensionados obligación o beneficio a empleados en edad de jubilación.
- Ambiente laboral, reflejo de un gran lugar para trabajar.
- Factores determinantes de éxito a nivel personal en las organizaciones.
- Gerencia de talento humano por competencias en el contexto de la globalización de los mercados.
- Importancia de la selección de personal por competencias en la gerencia estratégica del talento humano.
- La comunicación organizacional como herramienta en la implementación de la gestión por competencias.
- Los retos de recursos humanos, una verdadera opción para cambiar el mundo empresarial y generar oportunidades de crecimiento.
- Factores determinantes de éxito a nivel personal en las organizaciones.
- Competencias de un community manager virtual integrantes.
- Factores críticos en la selección de personal en las organizaciones.

CERTIFICADO

Se otorgará certificación con el cumplimiento del 80% de asistencia y entrega del producto final avalada por la facultad de administración y turismo y la dirección de Extensión sumados a paz y salvo de sus demás obligaciones. En concordancia con lo anterior, es importante tener en cuenta que para los participantes que son estudiantes de la UMayor que tomaron este diplomado como opción de grado, deben entregar un producto final a la Dirección de Investigación correspondiente a su Facultad. Después de haber cumplido con todos los requisitos exigidos sobre el contenido y la entrega del producto de investigación como opción de grado recibirán por parte de la Institución una certificación que servirá para entregar paz y salvo previo reporte de su producto en Biblioteca (cd y licencia de uso de datos con fines académicos).

Para los participantes externos o que no escojan la opción pre gradual el ejercicio de investigación es netamente formativo, no se requiere de paz y salvo de la facultad, ni dirección de investigación.

BIBLIOGRAFIA:

Acuerdo de investigación 2020.

Formato FT-IV-018.

Normas APA 6ta y 7ma edición 2020.

Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina – *informe final – proyecto tuning*

Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones. <https://elibro.net/es/ereader/colmayorbolivar/69130?page=134>

CHIAVENATO IDALBERTO. *Gestión del Talento Humano*. Edit. Mc Graw Hill Tercera edición México 2010

LUNA AROCAS, ROBERTO. *Gestión del talento*. Ed. Pirámide. Ediciones. 2018 (Base de Dato eLibro.net UMayor: <https://elibro.net/es/lc/colmayorbolivar/titulos/123076>)

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 626.

Fernandez, E. (2010). *Administración de empresas un enfoque interdisciplinar*. Editorial Paraninfo.



Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J.

(2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.
<https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>

Maricela, S. D. (2014). *Administración 1*. Grupo Editorial Patria.

Molina, H. (2001). *EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL COMO FACILITADOR DEL CAMBIO*. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v16n77/v16n77a01.pdf>

Rendón Giraldo, L. M. (2011). *Escuela de las Relaciones Humanas en la Administración:*

Antecedentes = School of Human Relations in Administration: background.

<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/7457>

11. **HORARIO:** viernes de 6:00 a 10:30 p.m. (6 horas académicas de 45 min) sábados de 8:00 a 1:15 a.m. (6 horas académicas de 45 min)

12. **FECHA DE INICIO:** 8 de noviembre

13. **RECURSOS**

. Plataforma WAS, MEET en educación remota.

14. **INFORMES E INSCRIPCIÓN:** plataforma was

15. **APROBACION DE LA**

PROPUESTA

SI _____
NO _____

VoBo Vicerrectoría