

 UNIVERSIDAD DEL TOLIMA	PROCEDIMIENTO DETERMINACIÓN DE LINEAMIENTOS CURRICULARES FICHA PROYECTO EDUCATIVO DE PROGRAMA - PEP	Página 1 de 3
		Código:FO-P02- F03 Versión:02
		Aprobación: 27-01-2017

PROGRAMA:
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

<p>A. MARCO HISTÓRICO DEL PROGRAMA.</p> <p>La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas ofrecía en sus programas de posgrados la especialización Gerencia del Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, aprobada por el Consejo Superior de la Universidad del Tolima mediante acuerdo 062 de diciembre 22 de 1995 en la modalidad presencial, debidamente inscrita ante el ICFES quien otorgó el registro ICFES 120756580307300111100, para funcionar en la sede de Ibagué. El Consejo Académico mediante el acuerdo 017 del 21 de marzo de 2003 aprobó el plan de estudios.</p> <p>Sin embargo, dado los cambios del sistema de educación superior a nivel de posgrados y la proyección del área de gestión humana en las organizaciones, se solicita al Consejo Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CONACES) el cambio de nombre y título a otorgar del programa de posgrados por el de especialización en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional, el cual fue aprobado por el Consejo Superior de la Universidad del Tolima, mediante el acuerdo 000036 de 2007, con el código SNIES 54915. La especialización tiene una duración de dos semestres, con un total de 25 créditos modalidad presencial. Seguido con los cambios continuos del entorno al cual se deben de enfrentar los futuros especialistas se procede a que el Consejo Académico mediante el Acuerdo 032 del 14 de agosto de 2013 aprobará un nuevo plan de estudios para la especialización, el cual rige actualmente.</p> <p>El título que otorgará la Universidad del Tolima a los estudiantes que hayan cumplido con todos los requisitos académicos establecidos por la universidad, será el de Especialista en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional.</p> <p>Esta especialización se fundamenta en la gerencia del talento humano y desarrollo organizacional como un proceso continuo y permanente que constituye una dimensión de la educación integral de todos los estudiantes, orientada en la adquisición de conocimiento, desarrollo de hábitos, actitudes y en la formación de valores que armonicen las relaciones entre los seres humanos y de ellos con el resto de la sociedad y la naturaleza para propiciar la orientación de los procesos económicos, sociales y culturales hacia el desarrollo empresarial.</p>
--

B. DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA.

Información general del Programa: Se ha venido trabajando en la renovación del registro calificado teniendo en cuenta las necesidades del Departamento del Tolima en cuanto a formación especializada en el área de la Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional. La denominación de este programa especifica la correspondiente titulación, de acuerdo con su naturaleza, modalidad de formación, metodología, tipo de programa y nivel de formación. (Tabla 1)

Tabla 1. Información general del Programa

Nombre de la Institución:	Universidad del Tolima
Nombre del Programa:	Especialización en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional.
Nivel Profesional:	Especialización.
Facultad a la que está adscrito:	Ciencias Económicas y Administrativas.
Modalidad:	Presencial.
Código SNIES:	54915
Norma interna de creación:	Acuerdo No. 000036 del Consejo Superior de la Universidad del Tolima del 25 de septiembre de 2007.
Título que Expide:	Especialista en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional.
Nº de Créditos:	25 (Veinticinco).
Duración:	2 Semestres.
Periodicidad en la Admisión:	Semestral.
Número de estudiantes admitidos	30
Valor de la matrícula al iniciar:	6 SMMLV.
Estado del programa:	Activo.

Fuente: Oficina de posgrados FACEA

La denominación de la Especialización en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional corresponde con el nivel que se aspira lograr en los profesionales, a partir de la profundización del fortalecimiento de competencias y habilidades para tomar decisiones gerenciales estratégicas pertinentes en todo tipo de organizaciones públicas y privadas. El Programa está dentro de los parámetros académicos nacionales e internacionales y su denominación es coherente con la naturaleza del campo de conocimiento al cual pertenece el Programa y con su respectivo nivel académico, lo demuestran sus contenidos relacionados con: gestión financiera y sistemas de información en la gestión humana, derecho laboral, indicadores de gestión aplicados al talento humano, desarrollo organizacional, gestión del talento humano basado en competencias; núcleos temáticos que constituyen un común denominador de las diferentes universidades que ofrecen programas similares a nivel de especialización en el ámbito nacional e internacional, en consecuencia la denominación del programa corresponde a una tradición reconocida.

En este contexto, existe total vínculo entre la denominación del Programa respecto a la identidad propia del campo profesional y la tradición de éste, en virtud de que el plan de estudios

de la Especialización brinda una estructura académica de profundización; comprende las principales disciplinas de la Gerencia del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional, enfocada principalmente a la toma y ejecución de decisiones del capital humano que direccionen estratégicamente a la empresa hacia la competitividad. Además, el plan de estudios flexible, interdisciplinar, permite profundización de temas específicos, que en el contexto de los ejes curriculares se demuestran en contenidos como: Habilidades Gerenciales, Entorno y Competitividad, Gerencia Contemporánea, Psicología de las Organizaciones, Gestión de la Cultura y Cambio Organizacional, Gestión Estratégica del Talento Humano, entre otras características, aseguran al participante un plan de estudios racional y de calidad.

Desde el ámbito legal, el Programa se inscribe con base en el artículo 11 de la Ley 30 de 1992, que define como programa de Especialización a aquél que se desarrolla con posterioridad a un programa de pregrado y posibilita el perfeccionamiento en la misma ocupación, profesión, disciplina o área afín o complementaria. Además, se organiza teniendo en cuenta el Decreto 1075 de mayo 26 de 2015. El programa está diseñado para el desarrollo de 3 campos de formación o áreas de conocimiento específico con el soporte conceptual apropiado, son ellas:

Área de Formación Disciplinar, que comprende Gerencia Contemporánea, Entorno y Competitividad y Habilidades Gerenciales. El Área de Formación en Investigación, que soporta en Taller de Investigación I, Taller de Investigación II y Electiva I y Electiva II. El Área de Profundización, que se sustenta en los cursos de Psicología de las organizaciones, Gestión de la cultura y del cambio organizacional, Procesos en la gestión del talento humano, Gestión estratégica del talento humano, Gestión financiera y sistemas de información en la gestión humana, Derecho laboral, Indicadores de gestión aplicados al talento humano, Gestión del talento humano basado en competencias y Desarrollo organizacional. Con lo anterior, se evidencia que existe articulación y coherencia entre el currículo y la denominación del programa, como se ampliará en la condición de contenidos curriculares.

C. JUSTIFICACIÓN.

Misión: Formar integralmente especialistas en Gerencia de Talento Humano y Desarrollo Organizacional con las competencias requeridas para liderar el direccionamiento del talento humano que contribuya a transformar los procesos organizacionales.

Visión. Para el año 2025, la Especialización en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional, será un programa reconocido en el contexto departamental y nacional por su alta calidad académica, por su alto compromiso ético y por ser líder en la región en formar especialistas competentes en las áreas de talento humano y desarrollo organizacional.

Tendencias disciplinares, profesionales y curriculares: Consulting Deloit (2018), señala que “La función de Recursos Humanos en las organizaciones, alrededor del mundo, sigue cambiando en la medida que dirige su enfoque de mejorar las operaciones internas hacia la contribución estratégica en el desempeño del negocio. En América Latina la función de gestión humana durante mucho tiempo ha sido considerada una tarea administrativa de soporte, lo cual se vio reflejado en la encuesta realizada a los líderes de consultoría de los países participantes, especialmente en sus empresas nacionales en donde un 70% considera que actualmente el rol del área es netamente de soporte administrativo, mientras que el 30% se encarga del control de cumplimiento de políticas” (p. 7).

De igual forma, este grupo consultor anotar que las “prácticas latinoamericanas de recursos humanos tienen su origen y desarrollo en el proceso de industrialización de la región, siendo afectadas por las teorías importadas a través de las prácticas de las multinacionales extranjeras,

lo que lleva a la mezcla de sistemas de administración. Las tendencias relacionadas con este factor tan importante van más allá de los “aspectos del personal”, aunque hay un común denominador como es el de tener siempre una fuerza laboral con las competencias necesarias que les permita enfrentar esos retos.

Por lo tanto, las nuevas tendencias gerenciales requieren de un proceso de continuo mejoramiento, adaptabilidad y flexibilidad que les permita ser competitivos en un orden globalizador, donde diversos actores sociales, intervienen en los mercados y, áreas en común, que manejadas de manera propicia pueden contribuir al desarrollo del país. En consecuencia, la gerencia actual debe estar en función de la organización siendo proactiva y debe estar en capacidad de enfrentar cambios que permitan lograr innovación en los procesos productivos, comerciales y financieros, implementando nuevas tecnologías para obtener mejor producción y efectuar estrategias que la hagan más rápida y eficiente¹

Las nuevas tendencias gerenciales para el siglo XXI, según un artículo publicado por Avendaño (2013) señala, la importancia de las habilidades gerenciales, el pensamiento prospectivo, el emprendimiento, la innovación, la competitividad, la internacionalización, la globalización como se mencionó previamente y, por último, la responsabilidad social empresarial.

Adicionalmente, la marcada “Cuarta revolución industrial” está desempeñando un papel predominante en cuanto a la convergencia de tecnologías digitales, físicas y biológicas, "Estamos al borde de una revolución tecnológica que modificará fundamentalmente la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos. En su escala, alcance y complejidad, la transformación será distinta a cualquier cosa que el género humano haya experimentado antes", afirma vaticina Klaus Schwab, autor del libro "La cuarta revolución industrial", publicado en el año 2016. En este sentido, "La cuarta revolución industrial, no se define por un conjunto de tecnologías emergentes en sí mismas, sino por la transición hacia nuevos sistemas que están contruidos sobre la infraestructura de la revolución digital", dice Schwab, que es director ejecutivo del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) y uno de los principales entusiastas de la "revolución"²

Orientaciones educativas (ver Proyecto Educativo Institucional 4, “Orientaciones educativas del PEI”, apartado 4.1 “hacia una noción de pedagogía universitaria”):

La pedagogía universitaria (Borrero, 2008a) expresa el espacio potencial del aprendizaje y la enseñanza en un tipo de organización institucionalizada en el sistema de Educación Superior al que se le llama Universidad, lo que organiza saberes enseñados (Alzate, Gómez y Arbeláez, 2011) y aprendizajes integrados por categorías (Ortiz, 2009), prácticas y reflexiones (Menin, 2006). La pedagogía universitaria concreta y evidencia un escenario formativo (Zabalza, 2010) en modelos de aprendizaje, el sentido formativo institucional y la estructura organizativa de las actividades académicas institucionalizadas.

Campo de formación Curricular (Acuerdo 042, Capítulo I, artículos 1 y 2):

El Acuerdo No. 0018 de 2003, modificado mediante el acuerdo 0042 del 19 de febrero de 2014 emanado del Consejo Académico, por el cual se establecen los lineamientos curriculares en la Universidad del Tolima, contempla para el diseño de la estructura general de los planes de estudio tres áreas de formación:

¹ Homero M. Ferrín-Schettini, pág. 239

² <https://www.bbc.com/mundo/noticias-37631834>

Área de Ciencias básicas y humanísticas. La constituyen los conocimientos y competencias que desarrollan las dimensiones éticas, estéticas, socio afectivo, social y física del ser humano. Para la Especialización en Gerencia de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, corresponde a dos créditos académicos como electiva con el propósito de crear y recrear en la formación del especialista competencias de integralidad profesional, reconocimiento del ámbito social, ambiental y cultural.

Área disciplinar. Se refiere a los conocimientos y competencias que le permitan al estudiante manejar adecuadamente el lenguaje, los métodos, las técnicas y los adelantos o conocimientos de las disciplinas que fundamentan su futuro quehacer profesional. La especialización en Gerencia de Talento Humano y Desarrollo Organizacional plantea un ciclo básico integrado por los módulos de:

- Entorno y competitividad.
- Habilidades gerenciales.
- Gerencia contemporánea.

Área profesional. Se refiere a los conocimientos, las habilidades y las destrezas que habilitan al estudiante para desempeñar adecuadamente una profesión, en la Especialización en Gerencia de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, se representa en dos áreas como líneas de profesionalización: Financiera, legal y desarrollo organizacional.

Área financiera, legal y desarrollo organizacional. Competencias a desarrollar: Capacidad para generar análisis en la toma de decisiones. Las materias que soporta esta competencia son:

- Gestión Financiera y sistemas de información en la gestión humana.
- Derecho laboral.
- Desarrollo organizacional

Modelos de Gestión. Competencias a desarrollar: Aplicar el proceso administrativo como instrumento de dirección en las organizaciones públicas o privadas y desarrollar las habilidades de toma de decisiones, trabajo en equipo y comunicación desde un enfoque gerencial. Asignaturas que soportan estas competencias:

- Gestión del Talento Humano.
- Gestión de la cultura y cambio organizacional.
- Procesos en la gestión del talento humano.
- Gestión estratégica del talento humano.
- Gestión del talento humano basado en competencias.
- Indicadores de gestión aplicados al talento humano.
- Trabajo de Grado o Seminario de Profundización.

El plan de estudios de la Especialización en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional se compone de 25 créditos académicos para ser desarrollados durante dos períodos académicos semestrales (13 en para el primer período académico y 12 para el segundo). La estructura curricular de la especialización en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional se caracteriza por tener un sólido esquema interdisciplinario, en donde conjugan diferentes saberes de las áreas de formación que conforman la estructura curricular con un fuerte instrumental metodológico, evidenciado en los citados componentes que la conforman.

El núcleo de formación interdisciplinaria, compuesto por ocho (8) créditos académicos, integra diferentes disciplinas que dan fundamento a la formación, y está conformado por cuatro (4) créditos que constituyen el área de formación interdisciplinaria, dos (2) créditos del área de libre elección y dos (2) créditos que corresponden al área de formación en investigación. A su vez, el núcleo de profundización, conformado por diecisiete (17) créditos comprende los cursos que forman al especialista particularmente para actuar idóneamente en su área de desempeño laboral.

D. LINEAMIENTOS CURRICULARES.

El plan de estudios de la Especialización en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional se compone de 25 créditos académicos para ser desarrollados durante dos períodos académicos semestrales (13 en para el primer período académico y 12 para el segundo). La relación es de una hora de trabajo presencial por dos horas de trabajo independiente, que corresponde a 400 horas y 800 horas respectivamente para un total de 1200 horas de labor académica (Tabla 2)

Tabla 2. Malla curricular de la Especialización.

Semestre	Créditos semestrales	Cursos	Créditos por curso	Horas Presenciales	Horas de trabajo independiente	Horas totales
I	13	Gerencia contemporánea	1	16	32	48
		Entorno y competitividad	2	32	64	96
		Habilidades gerenciales	1	16	32	48
		Psicología de las organizaciones	1	16	32	48
		Gestión de la cultura y cambio organizacional	2	32	64	96
		Procesos en la gestión del talento humano	2	32	64	96
		Taller de Investigación I	1	16	32	48
		Gestión estratégica del talento humano	2	32	64	96

		Electiva I	1	16	32	48
II	12	Gestión financiera y sistemas de información en la gestión humana	2	32	64	96
		Derecho laboral	2	32	64	96
		Indicadores de gestión aplicados al talento humano	2	32	64	96
		Gestión del talento humano basado en competencias	2	32	64	96
		Desarrollo Organizacional	2	32	64	96
		Electiva II	1	16	32	48
		Taller de Investigación II	1	16	32	48
		Totales		25	400	800

Fuente: Departamento de Administración y Mercadeo

La estructura curricular de la especialización en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional se caracteriza por tener un sólido esquema interdisciplinario, en donde conjugan diferentes saberes de las áreas de formación que conforman la estructura curricular con un fuerte instrumental metodológico, evidenciado en los citados componentes que la conforman.

En este esquema, el plan de estudios trasciende los ámbitos de diversas disciplinas académicas y escuelas de pensamiento. Así, el proceso de formación del Programa está construido y fundamentado en el aporte de la teoría administrativa, gestión y management. En este contexto disciplinas como la administración y el estudio de las áreas de las organizaciones como finanzas, mercadeo, talento humano, entre otros, aportan a la construcción y desarrollo del currículo. (Tabla 3)

Tabla 3. Estructura curricular y plan de estudio

		Cursos	Créditos			Cursos	Créditos	
NÚCLEO DE FORMACIÓN INTERDISCIPLINARIA	Área de Formación Interdisciplinaria	Gerencia contemporánea	1	NÚCLEO DE PROFUNDIZACIÓN	Área de Profundización	Psicología de las organizaciones	1	
		Entorno y competitividad	2			Gestión de la cultura y cambio organizacional	2	
		Habilidades gerenciales	1			Procesos en la gestión del talento humano	2	
		Total créditos área de formación interdisciplinaria	4			Gestión estratégica del talento humano	2	
	Área de Libre Elección	Electiva I	1			Gestión financiera y sistemas de información en la gestión humana	2	
		Electiva II	1			Derecho laboral	2	
		Total de créditos área de libre elección	2			Indicadores de gestión aplicados al talento humano	2	
	Área de Formación en Investigación	Taller de Investigación II	1			Gestión del talento humano basado en competencias	2	
		Taller de Investigación I	1			Desarrollo Organizacional	2	
		Total de créditos área de formación en investigación	2			Total de créditos área de profundización	17	
	Total de créditos Núcleo de Formación Interdisciplinaria		8			Total de créditos Núcleo de Profundización		17

Fuente: Departamento de Administración y Mercadeo

Sistema de créditos académicos (Capítulo VII, artículos 39-49):

Mediante acuerdo 018 de 2003 del Consejo Académico, el cual fue modificado posteriormente por medio del Acuerdo 042 del 19 de febrero del 2014 se establecieron los lineamientos curriculares para los programas académicos de la universidad, basados en la ley 30 de 1992, la ley 115 de 1994 y el decreto 808 de 2002. Siguiendo los lineamientos establecidos en estas normas, se orientó el plan de estudios y lo relacionado a los créditos académicos del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional.

El plan de estudios de la Especialización en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional se compone de 25 créditos académicos para ser desarrollados durante dos períodos académicos semestrales (13 en para el primer período académico y 12 para el segundo). La relación es de una hora de trabajo presencial por dos horas de trabajo independiente, que corresponde a 400 horas y 800 horas respectivamente para un total de 1200 horas de labor académica.

Plan de curso y/o portafolio pedagógico (Acuerdo 042, Capítulo V, artículos 23-33) (se complementa con anexo de cada Plan de curso y/o Portafolio Pedagógico):

Gerencia Contemporánea: Con el desarrollo de este curso, el Especialista en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional identificará y analizará el papel del gerente en la organización y analizará los diferentes enfoques y modelos gerenciales.

Entorno y Competitividad: En este curso se aplica una metodología para identificar y analizar los aspectos del entorno organizacional en el contexto de la competitividad empresarial y regional, así como su incidencia en el desarrollo del país.

Habilidades Gerenciales: El estudiante, con el desarrollo de este curso, reconoce y comprende en el contexto organizacional los conceptos y aplicaciones del trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo y la toma de decisiones como herramientas fundamentales de la gestión organizacional.

Área de Formación en Investigación

Taller de Investigación I: Mediante este curso los estudiantes apropian conocimientos y desarrollan habilidades para identificar y analizar problemáticas propias de la gestión humana además de revisar información relevante relacionada con las problemáticas objeto de estudio.

Taller de Investigación II: Con el desarrollo de este curso el estudiante conoce y apropia herramientas metodológicas que le permiten intervenir acertadamente en la solución de problemáticas empresariales propias de su formación de especialista.

Área de Libre Elección

Electiva I: Este curso permite que el estudiante, durante el primer nivel, complemente su proceso formativo con el abordaje de temáticas de interés para el gerente de talento humano y desarrollo organizacional, a partir de la identificación de oportunidades y necesidades formativas que son aprobadas por el Comité Curricular.

Electiva II: Durante el segundo nivel del posgrado, el especialista complementa su formación con el desarrollo de este curso cuya temática, aprobada por el Comité Curricular, se corresponde con las áreas de formación establecidas en el plan de estudios.

Área de Profundización.

Psicología de las organizaciones: Este curso proporciona los conocimientos necesarios, desde el ámbito de la psicología, de las motivaciones humanas, los factores determinantes, su funcionamiento y métodos de intervención.

Gestión de la cultura y del cambio organizacional: Mediante este curso, el estudiante identifica las estructuras organizacionales relacionándolas con su entorno, desarrolla una visión sistémica de su gestión articulada con la cultura organizacional para la consecución de los propósitos empresariales.

Procesos en la gestión del talento humano: El estudiante, con el desarrollo de este curso, apropia el significado de la gestión humana, además de desarrollar y fortalecer conocimientos y habilidades necesarios para realizar idóneamente la administración del personal.

Gestión estratégica del talento humano: Este curso se orienta a la apropiación y aplicación de una metodología probada en la actividad empresarial que le permite al directivo diseñar el plan estratégico de talento humano (planeación estratégica) en correspondencia con la estrategia organizacional (gerencia estratégica).

Gestión financiera y sistemas de información en la gestión humana: El propósito general de este curso consiste en el conocimiento y aplicación de modelos, herramientas y metodologías propias de las finanzas corporativas al quehacer del directivo de talento humano y el uso de esta información en la toma de decisiones.

Derecho laboral: Este curso se orienta al conocimiento de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta ajena con el objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona y ser social, así como la regulación de los conflictos entre los sujetos de estas relaciones.

Indicadores de gestión aplicados al talento humano: Mediante este curso el estudiante apropia los conceptos fundamentales y la metodología para el diseño de indicadores de gestión y propone un sistema de medición para la gestión del talento humano en una empresa objeto de estudio.

Gestión del talento humano basado en competencias: Con el desarrollo de este curso, el estudiante apropia el modelo de gestión del talento humano por competencias aplicado, de manera particular, al reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo del talento humano y evaluación del desempeño.

Desarrollo organizacional: En este curso, el alumno estudia los procesos sociales que se dan al interior de las organizaciones con el objetivo de ayudar a sus miembros a identificar los obstáculos que bloquean su eficacia como grupo y a tomar medidas para hacer óptima la calidad de sus interrelaciones, para influir de manera positiva y significativa en el logro de los objetivos corporativos.

Anexo 1. Microcurrículos del plan de estudio de la Especialización en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional.

E. ACTIVIDADES ACADÉMICAS.

La Especialización en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional se encuentra estructurada 16 cursos (9 en el primer nivel académico y 7 en el segundo) distribuidos en 25 créditos académicos que se desarrollan en relación de 1:2 lo que significa una hora de trabajo presencial por dos horas de trabajo independiente. Así, los cursos de un crédito obedecen a 48 horas totales de las cuales 16 son presenciales y 32 son de trabajo independiente y los cursos

de dos créditos corresponden a 96 horas de las cuales 32 son presenciales y 64 son independientes. Los cursos son programados modularmente, es decir que no son alternos, sino que cuando finaliza un curso se da inicio al siguiente. El componente presencial se desarrolla los días viernes y sábados con programaciones de cuatro (4) y ocho (8) horas respectivamente, para un total de doce (12) horas, como puede observarse en la tabla siguiente: (Tabla 4)

Tabla 4. Distribución semestral de cursos, créditos y horas

Semestre	Cursos	Créditos	Horas de trabajo presencial	Horas de trabajo independiente	Horas totales
1	9	13	208	416	624
2	7	12	192	384	576
Totales	16	25	400	800	1200

Fuente: Departamento Administración y Mercadeo

Como complemento, el plan de estudios se articula en observancia a las siguientes actividades académicas:

- Cátedra teórica o magistral: Actividad académica en la cual el docente como conocedor de una disciplina expone un tema de manera accesible para los estudiantes, no obstante, es tarea del estudiante complementar la presentación con las consultas y ejercicios que requiere la disciplina.
- Taller: Actividad donde se articulan conocimientos y habilidades teóricas y prácticas, que complementa el discurso teórico con el hacer productivo en el que se aprende haciendo.
- Seminarios: Actividad que convoca un grupo de participantes alrededor de un problema reconocido y frente al cual los participantes se reconocen explícitamente como si estos fueran pares.
- Conferencias, teleconferencias y seminarios complementarios que permitan al estudiante ampliar un tema específico.
- Visitas a empresas para explorar otros contextos o comprender la dinámica empresarial.
- Exposiciones por parte de los estudiantes para incentivar la investigación.
- Charlas con empresarios y directivos de empresas.
- Simulaciones y actividades de modelaje que le permitan al estudiante tomar decisiones.

Los métodos utilizados en la Especialización en Gerencia de Talento Humano y Desarrollo Organizacional Organizaciones son:

- El método expositivo abierto³, el mensaje presentado por el docente es una manera de incentivar el debate y participación en clase por parte de los estudiantes. Impulsando la investigación,
- El método de problemas, que busca el aprendizaje significativo mediante el planteamiento y solución de diferentes situaciones, en el cual el docente será un coadyuvante a la solución integral del problema. Es un método de trabajo activo, centrado en el aprendizaje, en la investigación y la reflexión para llegar a la solución de un problema planteado, donde los

³ http://www.angelfire.com/folk/elprofe/m_todo_expositivo.htm

alumnos participan constantemente en la adquisición del conocimiento. Esta actividad gira en torno a la discusión y el aprendizaje y surge de la experiencia de trabajar sobre la solución de problemas que son seleccionados o diseñados por el profesor. La solución de problemas genera conocimientos y promueve la creatividad, estimula el autoaprendizaje, la argumentación y la toma de decisiones, favorece el desarrollo de habilidades interpersonales y de trabajo en equipo.⁴

- El método de indagación, que acerca el estudiante a la investigación e incentiva la curiosidad intelectual.
- El método de casos, que pone en 'escena' a los estudiantes, mediante
- simulaciones de la realidad, para hacer frente a situaciones cotidianas de los empresarios de manera que prescriba soluciones desde un ámbito analítico, factual y reflexivo. Además, parte de la descripción de una situación concreta con finalidades pedagógicas. El caso se propone a un grupo para que individual y colectivamente lo sometan al análisis y a la toma de decisiones. Al utilizar el método del caso se pretende que los alumnos estudien la situación, definan los problemas, lleguen a sus propias conclusiones sobre las acciones que habría que emprender y contrasten ideas, las defiendan y las reelaboren con nuevas aportaciones.⁵
- El método de las simulaciones y el modelaje, mediante el cual el estudiante experimenta situaciones de la vida real incorporadas en un juego de simulación computarizado.

F. FORMACIÓN INVESTIGATIVA.

Líneas de investigación institucionales.

La línea de investigación surge de una problemática válida, aún no resuelta, o resuelta parcialmente en el interior de un área de estudio específico en cualquier disciplina. Generalmente es de carácter interdisciplinar. Al abrir nuevas líneas de investigación relacionadas entre sí, se logra articular un programa de investigación. (Acuerdo 056 DE 1985 "por medio del cual se modifica el Acuerdo No. 032 de 1983, reglamentario de la organización de la Investigación en la Universidad del Tolima")

Línea de investigación: Es un núcleo de investigación que desarrolla proyectos en una misma dirección, donde, se van acumulando los conocimientos nuevos y los disponibles, obtenidos en las investigaciones. Estas líneas son:

- Desarrollo Regional Sostenible.
- Cultura y Calidad de Vida.
- Calidad de la Educación.
- Cadenas Sostenibles Productivas Agroindustriales de Origen Vegetal.
- Cadenas Sostenibles Productivas Agroforestales Industriales.
- Biología Molecular de Parásitos y Microorganismos.
- Física Estructural y Molecular De Materiales.
- Sistemas de Producción.
- Acuicultura y Limnología.
- Genética y Biotecnología de Especies Tropicales.

⁴ <http://humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/127/81>

⁵ Nancy Montes de Oca Recio. Doctora en Ciencias Pedagógicas, Licenciada en Educación especialidad Matemática, Máster en Investigación Educativa, Profesora Titular, Universidad de Camagüey Ignacio Agramonte y Loynaz, Centro de Estudio de la Ciencia de la Educación

- Modelos Matemáticos y Estadísticos.
- Cirugía y medicina de animales de compañía.
- Habitabilidad e infraestructura.
- Estado, sociedad y derecho.

Sublínea de investigación: Es un núcleo específico inherente a la temática general de la línea de investigación. Su desarrollo y evolución conlleva a la estructuración de una nueva línea.

Sublínea del programa.

Estas sublíneas de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas son:

- Línea de investigación en Ciencias Económicas
- Línea de investigación en Desarrollo y Gestión Empresarial
- Estudios Regionales.

Proyectos de investigación.

Es importante resaltar que los profesores que se encuentran inscritos en estos grupos de investigación son docentes de planta que vienen apoyando los diferentes cursos en posgrados, especialmente la especialización en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional según su especialidad.

En este mismo orden de ideas, los docentes han venido participando en las convocatorias que periódicamente saca la Universidad por medio de la Oficina de Investigación para participar con la presentación de proyectos de investigación. (Tabla 5)

Tabla 5. Proyectos ejecutados y en desarrollo de docentes investigadores

No.	Nombre del proyecto	Nombre de los investigadores	Rubro	Fecha de inicio	Fecha de terminación
1	Modelo de gestión contemporánea de las organizaciones del sector de la economía solidaria del Tolima	Mercedes Parra Álviz José Rodrigo Catica Oscar López Posada	\$10.000.000	Feb-2013	Jun-2014
2	La Responsabilidad Social en las Instituciones de Educación Superior ubicadas en la ciudad de Ibagué	Germán Rubio Guerrero	\$18.000.000	Mar-2013	Nov 2014
3	La Responsabilidad Social Empresarial en las instituciones del sector financiero de la ciudad de Ibagué	Mario Enrique Uribe Macías	\$19.000.000	Ene-2013	Dic-2014
4	Propuesta del modelo de gestión de la responsabilidad social universitaria para la Universidad del Tolima	Mario Enrique Uribe Macías Germán Rubio Guerrero Jesús Araque Acevedo	\$20.000.000	Sep-2013	Ago-2015
5	Factores socio-económicos, políticos y culturales influyentes en el surgimiento empresarial de diez entrepreneurs colombianos: Patrones comunes y diferenciadores en el comportamiento de su función empresarial	Laura Marcela López Posada	\$6.000.000	Oct-2013	Dic-2015

6	El emprendimiento corporativo en las empresas medianas y grandes del sector industrial de Ibagué	Mario Enrique Uribe Macías Germán Rubio Guerrero	\$20.000.000	Abr-2014	Nov 2015
7	La influencia del capital relacional en el desarrollo del emprendimiento de las pymes industriales de Ibagué	Mario Enrique Uribe Macías Germán Rubio Guerrero	\$20.000.000	jun-2014	Jul 2016
8	Factores laborales y educativos influyentes en el posicionamiento laboral del egresado de administración de empresas en las empresas del sector comercial del departamento del Tolima durante los últimos cinco años	Laura Marcela López Posada	\$14.950.000	May-2014	Feb-2017
9	Desarrollo de competencias generales y específicas para el programa de administración de empresas. Universidad del Tolima basado en el proyecto GRIICA Colombia (ASCOLFA)	Mercedes Parra Álviz Enrique Antonio Ramírez R.	\$10.000.000	Feb-2015	Jun-2016
10	Implicaciones de las prácticas de gestión del talento humano en el desarrollo de la responsabilidad social de las medianas y grandes empresas de Ibagué, frente a los stakeholders trabajadores	Laura Marcela López Posada Mario Enrique Uribe Macías, Germán Rubio Guerrero	\$20.000.000	Feb-2015	Ene-2017
11	Caracterización de la mujer empresaria en las ciudades de Florencia e Ibagué	Mercedes Parra Álviz José Rodrigo Catica Julián Alberto Rangel Enciso	\$10.000.000	Mar-2015	May-2016
12	Modelo pedagógico en los programas de Administración de Empresas adscritos al capítulo centro de ASCOLFA: Una perspectiva constructivista	Mercedes Parra Álviz José Rodrigo Catica Barbosa Fabio Mejía Zambrano	\$20.000.000	Jun-2015	Dic-2017
13	Caracterización del trabajo emocional del docente de la Universidad del Tolima y su efecto en la definición del puesto de trabajo	Laura Marcela López Posada	\$20.000.000	Mar-2016	Abr.2018
14	Estado actual y perspectivas de la responsabilidad social universitaria en los programas de educación a distancia de la Universidad del Tolima	German Rubio Guerrero Mario Enrique Uribe Macías Laura Marcela López Posada	\$20.000.000	Nov-2016	Jul-2017
15	Análisis prospectivo de la Universidad del Tolima al horizonte del año 2030.	Fabio Mejía Zambrano	\$17.000.000	Ene-2017	Ene-2018
16	Impacto del emprendimiento social en las mujeres cabeza de familia en situación vulnerable de la ciudad de Ibagué-Tolima en el periodo 2011-2016.	Mercedes Parra Alviz José Rodrigo Catica Barbosa Hernando Triana	\$20.000.000	Feb-2018	Vigente
17	Manifestaciones de capital social en empresas del sector solidario de la ciudad de Ibagué	German Rubio Guerrero	\$20.000.000	May-18	Vigente

18	Práctica de gestión humana en las microempresas del sector hotelero de la ciudad de Ibagué.	Carlos Hernán Cubillos Calderón José Vicente Montealegre Jennifer Cáceres	\$20.000.000	Ago-2018	Vigente
19	Efectos de la negociación de futuros sobre el dólar en la volatilidad de la tasa de cambio en Colombia.	Julián Alberto Rangel Enciso	\$19.688.304	Abr-2018	Vigente
20	La tienda ibaguereña como espacio de reforzamiento cultural de los consumidores	Carlos Hernán Cubillos Calderón José Vicente Montealegre Alberto Delgado	\$20.000.000	Ago-2018	Vigente
21	Análisis prospectivo de la gestión del riesgo aplicado a Cortolima, al horizonte 2025	Fabio Mejía Zambrano	\$20.000.000	Feb-2016	Feb-2018
22	Análisis de las capacidades institucionales del Sistema Regional de Competitividad e Innovación del Tolima, frente a las demandas y requerimientos del sector Textil-Confecciones del Municipio de Ibagué.	Janeth González Rubio	\$20.000.000	Ago-2018	Vigente
23	Proyecto ORACLE: Observatorio Latinoamericano de la Equidad y calidad de la Educación Superior para colectivos vulnerables.	Janeth González Rubio	\$90.000.000	Ago-2018	Vigente

Fuente: Oficina Central de Investigaciones

Grupos de investigación. La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas cuenta con 4 grupos categorizados en Colciencias y 3 grupos reconocidos por la Universidad, los cuales dan soporte al Programa. (Tabla 6)

Tabla 6. Grupos de investigación que soportan al Programa

GRUPO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	INTEGRANTES	CLASIFICACIÓN RESULTADO CONVOCATORIA 781 DE 2017 (Categoría a partir del 20-may-2018)
Estrategia, Estructura y Cultura Organizacional - ECO	Cultura y Calidad de Vida	Juan Fernando Reinoso Lastra	B

Desarrollo Económico y Empresarial de la Universidad del Tolima - GIDEUT	Cultura y Calidad de Vida	Germán Rubio Guerrero Mercedes Parra Alviz Mario Enrique Uribe Macías Laura Marcela López Posada	C
Cadenas de Valor y Competitividad Regional	Desarrollo Sostenible Regional	Alexander Blandón López Janeth González Rubio Joel Hernando Cruz Díaz	B
Grupo de Investigación en Mercadeo y Negocios - GIMN	Cultura y Calidad de Vida	Enrique Antonio Ramírez Oscar López José Rodrigo Catica Julián Rangel	C
Economía y Territorio	Cultura y calidad de vida – Desarrollo regional sostenible	Miguel Armando Rodríguez Mario Ricardo López Luis Naranjo Naranjo	Avalado Universidad del Tolima
Grupo de Investigación de Economía de la Universidad del Tolima - GRIECONUT	Instituciones y desarrollo – Economía laboral y distribución del ingreso	Juan Pablo Saldarriaga Jhony Vargas Juan Manuel Santiago Gabriel Guzmán Jhon Fredy Ariza	Avalado Universidad del Tolima
Grupo de Investigación en Pensamiento Estratégico E Innovación Empresarial GIPE	Cultura y Calidad de Vida	José Vicente Montealegre Carlos Hernán Cubillos Alberto Delgado Víctor Pinzón	Avalado Universidad del Tolima

Fuente: Oficina Central de Investigaciones

Semilleros de investigación.

El Comité central de investigaciones respalda el reconocimiento de los semilleros de investigación en la Universidad del Tolima, mediante la evaluación de las propuestas de semillero en una convocatoria y de ser posible la asignación de recursos que permitan el desarrollo de las propuestas. Dichas propuestas deben tener: misión, visión, objetivos, plan de trabajo a corto, mediano y largo plazo, cronograma de actividades y presupuesto. (Tabla 7)

Tabla 7. Semilleros de Investigación adscritos a la Facultad

NOMBRE DEL SEMILLERO	COORDINADOR	ESTADO ACTUAL	PROGRAMA
Artesanos del Conocimiento Empresarial - ARCE	Alejandro Vera Calderón	Avalado Universidad del Tolima	Administración de Empresas
Semillero de Investigación en Políticas Públicas – SEIPU	Gabriel Francisco Guzmán Castro	Avalado Universidad del Tolima	Economía
Semillero de Investigación en Políticas y Relaciones Internacionales - SIPRI	Cesar Augusto Prada Quiroga	Avalado Universidad del Tolima	Negocios Internacionales

Divulgación de la investigación.

Los docentes que hacen parte de los grupos de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas han venido trabajando acciones encaminadas a fortalecer cada día los procesos de investigación y de esta forma tener un reconocimiento a nivel internacional como ha sido el caso de que algunas de las ponencias presentadas en eventos académicos las cuales han sido premiadas.

La tendencia de producción científica que ha caracterizado a los docentes de planta de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas es importante dado que se han venido haciendo aportes significativos en el área de la administración, lo cual se ve reflejado en publicación de artículos científicos en revista indexadas. (Tabla 8).

Tabla 8. Producción científica en revistas indexadas los últimos años por los profesores.

AÑO	A2	B	C	TOTAL
2014	0	0	4	4
2015	0	2	6	8
2016	3	3	7	13
2017	3	4	3	10
2018	1	3	2	6
TOTAL	7	12	22	41

Fuente: Vicerrectoría Académica y Oficina de Investigaciones

De los resultados de los proyectos anteriores mencionados, se evidencia una movilidad de los docentes a través de la participación en congresos, simposios y demás escenarios académicos en instancias del orden nacional como internacional.

G. PROYECCIÓN SOCIAL.

La política de proyección social universitaria busca articular las diferentes modalidades reconocidas en el Acuerdo 129 de 2013, en proyectos concretos que se nutran desde los programas académicos y los procesos de investigación que realizan las unidades académicas. Las modalidades o formas de realización de la proyección social en la Universidad del Tolima son las siguientes:

- Gestión social y comunitaria.
- Gestión y desarrollo tecnológico e innovación.
- Programas estratégicos de estudio e información.
- Educación continuada:
- Prácticas académicas y servicio social.
- Servicios de consultorías y asesorías.
- Servicios docente asistenciales.

Eventos:

- Eventos con fines científico-académicos.
- Eventos con fines educativos y culturales.
- Gestión de relaciones con graduados.
- Gestión de relaciones internacionales.
- Gestión de procesos culturales y deportivos.
- Gestión de comunicación pública y de difusión.

Desde la Dirección de Proyección Social Universitaria se trabaja conjuntamente con los actores institucionales, empresariales y sociales en la formulación y ejecución de planes, proyectos y programas encaminados al desarrollo de la comunidad.

H. MODALIDADES DE GRADO.

Los estudiantes, cuentan además con cuatro (4) opciones de grado establecidas en el capítulo II del Acuerdo 302 de 2018, expedido por el Consejo de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas:

Trabajo de grado: Corresponde al estudio analítico teórico que se contrasta con evidencia empírica y demuestra originalidad, rigor analítico y conceptual, aplicación adecuada de un marco metodológico y que, preferiblemente, represente un aporte al análisis, diagnóstico y solución de una problemática regional y local.

Prestación del servicio social estudiantil: Es la práctica profesional que mediante la cual el estudiante desempeña una serie de funciones acordes al perfil ocupacional de la especialización, en entidades públicas, privadas o en organizaciones no gubernamentales del país.

Actividades de profundización: Corresponden al estudio de temáticas específicas relacionadas con el campo y perfil de formación de la especialización, adelantado a partir de seminarios de profundización aprobados por el Comité Curricular.

Práctica internacional: Es la práctica profesional mediante la cual el estudiante desempeña una serie de funciones acordes al perfil ocupacional de la especialización, en entidades públicas o privadas, institutos o entidades de investigación, organismos internacionales y organizaciones no gubernamentales en otros países.

Es importante resaltar que el Comité Curricular de la Especialización en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional ha venido realizando un ejercicio de discusión y análisis académico en una nueva propuesta de reforma curricular con el fin de atender las nuevas exigencias de la Administración y de las organizaciones.

I. PERFIL DE LOS DOCENTES Y DEDICACIÓN AL PROGRAMA.

El proceso de vinculación de docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, se realiza según el Acuerdo 031 de 1994 del Consejo Superior por el cual se expide el Estatuto Profesorado de la Universidad, el Acuerdo 012 de 1995 del Consejo Superior mediante el cual se reglamentó el artículo 13 del Estatuto Profesorado en lo referente a concurso público de méritos para la provisión de los cargos de profesores de planta de tiempo completo, de medio tiempo y ocasionales y el acuerdo No. 023 de 2004 del Consejo Académico, que reglamenta el proceso de selección de los docentes de cátedra.

A continuación, se presenta la relación de los docentes de planta adscritos al Departamento de Administración y Mercadeo y Economía y Finanzas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas que cumplen las funciones sustantivas de la Especialización en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional. (Tabla 9)

Tabla 9. Docentes de planta del departamento de Administración y Mercadeo y Economía y Finanzas al servicio del Programa.

NOMBRE DEL PROFESOR

FORMACIÓN ACADÉMICA

VINCULACIÓN

	Nivel	Área de conocimiento	
Germán Rubio Guerrero	Doctor	Ciencias Empresariales	TC
Mario Enrique Uribe Macías	Doctor	Gerencia de Proyectos	TC
Laura Marcela López Posada	Doctora	Emprendimiento e innovación social	TC
José Víctor Pinzón	Magíster	Administración	TC
Gustavo Ferro Núñez	Magíster	Administración	TC
Luís Hernando Agredo Roa	Magíster	Administración económica	TC
Carlos Hernán Cubillos Calderón	Magíster	Administración	TC
Alberto Delgado Cortés	Magíster	Administración	TC
Janeth González Rubio	Magíster	Administración	TC
Carlos Eduardo Montealegre	Magíster	Economía	TC
John Fredy Ariza Bulla	Doctor	Economía Aplicada	TC
Joel Hernando Cruz Díaz	Magíster	Desarrollo Regional	TC
Jorge Humberto Renza	Magíster	Economía	TC
Mercedes Parra Álviz	Magíster	Administración	TC
Fabio Mejía Zambrano	Magíster	Administración	TC

Fuente: Departamento de Administración y Mercadeo y Economía y Finanzas

En este mismo orden de ideas, la especialización se viene apoyando en docentes que vienen desarrollando investigación lo que permite de cierto modo compartir experiencias significativas derivadas de los proyectos de investigación con los estudiantes

J. GESTIÓN ACADÉMICA.

Con referencia a los proyectos de extensión o proyección social en el cual se involucran docentes, estudiantes y graduados de la Facultad y de la Universidad, se incorpora el concepto de integración con el entorno, por cuanto esta función de la Universidad ha generado impacto en la comunidad académica de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Tal impacto se evidencia en la proyección social, que ha permitido consolidar los grupos de investigación a través de la ejecución de proyectos y ha favorecido la ejecución de prácticas. Estas actividades se realizan a través de convenios de cooperación. (Tabla 10)

Tabla 10. Contratos y convenios realizados por la Universidad del Tolima y la Facultad

FECHA	No. Del contrato o convenio	OBJETO DEL CONTRATO O CONVENIO
15-marzo de 2013	Convenio No. 0017	Convenio interadministrativo entre el Municipio de Ibagué y la Universidad del Tolima en la implementación, seguimiento y evaluación de los planes de desarrollo comunales y la formulación, seguimiento y evaluación de los planes de desarrollo corregimentales del municipio de Ibagué en el marco del sistema municipal de planeación y presupuesto participativo incorporado al plan de desarrollo municipal camino a la seguridad humana 2012-201”
5 de agosto de 2013	Convenio 567	Desarrollar procesos de empresarización con productos campesinos conducentes a la construcción de los respectivos planes de negocios de los pequeños y medianos productores localizados en el departamento del Tolima, para fortalecer su participación efectiva y sostenible en el mercado de alimentos en el marco de lo dispuesto en el plan de desarrollo de “Bogotá Humana” y el plan maestro de abastecimiento alimentario.
24 de octubre de 2013	Contrato No. 1968	Contrato interadministrativo para la implementación del proceso pedagógico de capacitación integral en agricultura urbana dirigido a poblaciones vulnerables y asociaciones productivas del municipio de Ibagué.
22 de octubre de 2013	Convenio 0938	Aunar esfuerzos entre el gobierno departamental del Tolima y la Universidad del Tolima para la creación del comité y la agenda de internacionalización departamental y el fortalecimiento del sector empresarial en negocios, comercio exterior y logística.
Noviembre 2013	Convenio 0164	Aunar esfuerzos administrativos entre la Alcaldía de Ibagué y la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad del Tolima para la ejecución de la primera etapa de implementación y seguimiento de los planes de desarrollo de los 17 corregimientos del Municipio de Ibagué y el apoyo técnico a los consejos comunales de planeación y juntas administrativas locales para la realización y aprobación de ajustes a los planes de desarrollo de las 13 comunas, según la ficha metodológica propuesta por el comité central de productividad del Tolima en el marco del sistema municipal de planeación y presupuestos participativos.
9 de septiembre de 2014	Contrato 209	Contrato celebrado entre la Alcaldía de Bogotá y la Universidad del Tolima para caracterizar la oferta alimentaria de nuevas unidades productivas en el departamento del Tolima.
22 de junio de 2015	Convenio 0905	Aunar esfuerzos técnicos administrativos y financieros entre el gobierno departamental del Tolima-Secretaria de desarrollo económico y la Universidad del Tolima para el apoyo a la

estrategia de internacionalización del departamento y a actividades y eventos de promoción de carácter nacional e internacional y de cooperación internacional.

Fuente: Oficina financiera de la FACEA

A continuación, se muestran algunos ejemplos de proyectos que han impactado a la comunidad, ejecutados por la Facultad y el Programa. (Tabla 11)

Tabla 11. Proyectos desarrollados por los docentes de la FACEA

No	Nombre del proyecto	Nombre de los investigadores	Rubro	Fecha de inicio	Fecha de terminación
1	Factores socio-culturales que influyen la dinámica de procesos asociativos en Mipymes del sector comercio al por menor de productos farmacéuticos y medicinales, cosméticos y artículos de tocador del departamento del Tolima	German Rubio Guerrero, Laura Marcela López Posada, Edgardo Andrés Gordillo Moreno, Mario Enrique Uribe Macías	\$20.000.000	Nov-2016	Oct-2018
2	Propuesta de asociatividad como alternativa de desarrollo para la pequeña y mediana empresa (MIPYME). Caso sector ferretero- Ibagué Tolima	Mercedes Parra Álvarez José Rodrigo Catica Barbosa Alfonso Trujillo	\$17.000.000	Dic-2016	Dic-2017
3	Impacto del emprendimiento social en las mujeres cabeza de familia en situación vulnerable de la ciudad de Ibagué-Tolima en el periodo 2011-2016.	Mercedes Parra Álvarez José Rodrigo Catica Barbosa Hernando Triana	\$20.000.000	Feb-2018	Vigente
4	Manifestaciones de capital social en empresas del sector solidario de la ciudad de Ibagué	German rubio guerrero	\$20.000.000	May-18	Vigente
5	Práctica de gestión humana en las micro y pequeñas empresas - MYPES de la ciudad de Ibagué, restaurantes populares.	Carlos Hernán Cubillos Calderón José Vicente Montealegre Jennifer Cáceres	\$20.000.000	Ene-2018	Vigente

6	Práctica de gestión humana en las microempresas del sector hotelero de la ciudad de Ibagué.	Carlos Hernán Cubillos Calderón José Vicente Montealegre Jennifer Cáceres	\$20.000.000	Ago-2018	Vigente
7	Análisis prospectivo de la gestión del riesgo aplicado a Cortolima, al horizonte 2025	Fabio Zambrano Mejía	\$20.000.000	Feb-2016	Feb-2018

Fuente: Oficina Central de Investigaciones

K. ORGANIZACIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA.

Estructura organizacional de la Universidad.

Las definiciones, los alcances y las funciones de las unidades académicas de la institución se encuentran explícitas en el Estatuto General, Acuerdo No. 104 de 1993, en los capítulos 6 al 9; el manual de funciones aprobado mediante la Resolución 401 de 1994 y en el Acuerdo 006 de 1997 del Consejo Superior mediante el cual se adopta una reorganización de la estructura orgánica administrativa de la Universidad del Tolima.

En la actualidad la estructura se encuentra de la siguiente manera:

Los órganos de carácter decisorio son: el Consejo Superior Universitario, el Consejo Académico, la Rectoría y los Comités (Jurídico, de Rectoría, de Contratación, Admisiones, Comité de Evaluación y Escalafón profesoral – CIARP, Comité Central de Currículo, Comité Central de Investigaciones).

Las dependencias del área académica se denominan: Vicerrectoría Académica, Facultad, Programa, Instituto, Departamento y Centro, las dependencias del área administrativa se denominan: Vicerrectoría Administrativa, División, Sección y Grupo, las dependencias del área de bienestar universitario y recursos educativos se denominan: Vicerrectoría de Desarrollo Humano, Dirección, Sección y Grupo y las dependencias de carácter asesor se denominan Oficinas.

Estructura organizacional de la Unidad Académica.

El programa de especialización en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional de la Universidad del Tolima, está adscrito a la coordinación de posgrados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y se encuentra bajo la administración de una decanatura y dos departamentos, que se ocupan de los campos del conocimiento.

Las funciones de esta estructura administrativa se encuentran consagradas en el acuerdo No. 104 de diciembre 21 de 1993 del Consejo Superior por el cual se expide el Estatuto General de la Universidad del Tolima. Como apoyo a todas las actividades científico-administrativas se han conformado diferentes comités así:

- Comité curricular.
- Comité de Investigaciones.
- Comité docente asistencial.
- Comité de evaluación y acreditación.
- Comité de evaluación docente y escalafón.

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas es una unidad académica y como tal está inmersa en la normatividad de la institución, el profesor se encuentra inscrito a los departamentos y los estudiantes tienen su interlocución directa en la dirección del programa.

Comité curricular del Programa Académico.

Conforme al Acuerdo No. 228 de 2017 el Comité Curricular Esp. en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional se encuentra conformado de la siguiente forma:

COMITÉ CURRICULAR DE LA ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL		
Presidente del Comité Curricular	Mario Ricardo López Ramírez	Presidente
Campo de Formación Social y Humanística	José Víctor Pinzón	Principal
	Olga Patricia Pulido	Suplente
Campo de Fundamentación Científica o de Investigación	Juan Pablo Saldarriaga Muñoz	Principal
	Miguel Armando Rodríguez Márquez	Suplente
Campo de Formación Específica	Carlos Hernán Cubillos Calderón Enrique Antonio Ramírez Ramírez	Principal Suplente
	Mario Samuel Rodríguez Myriam Sandoval	Principal Suplente