

Principal: JOHN JAIRO GIL TOLEDO
Suplente: CELSO MIGUEL MELO MELO

Como candidatos al comité curricular de posgrados en representación de la ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO ; fundamentamos nuestra propuesta en la experiencia como directivos y coordinadores académicos; entendiendo que lo importante son las acciones que sus candidatos deben adelantar al formar parte de los cuerpos colegiados; trabajaremos en tres temas esenciales, orientados a propender por la interacción del cuerpo profesoral y del colectivo de estudiantes de los programas de pregrado y posgrado adscritos a la facultad.

1.-Diseño, aprobación interna, sometimiento a MEN; Implementación y puesta en marcha de la Maestría en Dirección Estratégica del Talento Humano. Este programa de maestría permitirá puntualizar el aporte del ser humano en las organizaciones, como resultado de la aplicación renovable del talento que poseen como personas en su desempeño en diferentes niveles de la organización, y no como la simple utilización de su trabajo como un recurso agotable.

Es así como en la adecuada gerencia surgen objetivos y decisiones benéficos para la organización; de los primeros surgen las respuestas y acciones colectivas y del segundo surgen las actividades para cumplirlos (Caicedo, 2000). Gerenciar es una actividad mucho más compleja de lo que se percibe y que va más allá de lo simplemente operativo y de la labor diaria, que necesita de una adecuada incidencia sobre la innovación, la creatividad, la transformación y la gestión del conocimiento; especialmente cuando la realidad empresarial migró de manera dramática después de la crisis sanitaria generada por el Covid-19; lo que obliga a las universidades a dar respuesta eficiente, ajustada y contemporánea, a los nuevos retos que el contexto empresarial nos devela y que con el programa de Maestría, la Tadeo pretenderá contestar esas inquietudes a los empresarios, analizando las nuevas realidades a las que se enfrentan las personas a través de su talento, como miembro activo del ápice estratégico de la empresa.

2. Acompañamiento constante a los estudiantes de cada semestre de la especialización, con el fin de servir de orientación permanente y continua en su desarrollo personal y académico; contribuyendo de paso con la gestión las direcciones de área académica y coordinadoras académicas, propendiendo por la calidad académica de los programas ofrecidos

3. Participación activa en los procesos de inducción con la socialización del programa ¿Qué significa ser estudiante tadeista? Propiciando en ellos el conocimiento de los beneficios que conlleva el ser estudiante en la Tadeo, en coordinación permanente con las direcciones de área académica y el área de Bienestar Universitario

4. Fomentar la investigación en la comunidad académica de la especialización, estimulando la interacción entre el currículo y la investigación, como parte fundamental e indisoluble de todo proceso formativo de alto impacto, estimulando la creación de semilleros de investigación, asociando la investigación en el aula a los grupos de investigación vinculados a la facultad y con ellos actividades abiertas.

5. Consolidar la comunicación al interior de la comunidad académica del programa de especialización, estimulando mecanismos de socialización de las decisiones que se toman al interior del comité curricular, por todos los medios con que cuenta la institución, a través de informes mensuales de avance de las actividades propias del programa, el área académica y la facultad.

6. Realizar seguimiento continuo, actividades de control y énfasis en las solicitudes elevadas por el equipo docente y de estudiantes, con el fin de hacer acompañamiento eficiente al cumplimiento de las mismas.

7.-Hacer seguimiento a las plataformas institucionales; acompañar a la Decanatura y a las direcciones de área en el seguimiento y asesoramiento permanente a los procesos de inscripción, entrevista y seguimiento a la formalización de los procesos de vinculación y matrícula de los estudiantes nuevos en los programas de posgrado; con el fin de garantizar una aproximación cálida y eficiente de los estudiantes nuevos de cada programa e ir consolidando nuestra marca institucional.

8.-Retomar buenas prácticas adelantadas en el pasado reciente, fortaleciendo la presencia institucional tadeista, a través de los lazos que se construyeron con emisoras, periódicos, revistas, gremios, colectivos empresariales y grupos de interés, para fortalecer las actividades de posicionamiento, mercadeo, consolidación de imagen corporativa tadeista, y en particular de la especialización en Gerencia del Talento Humano; garantizando con ello un adecuado mercadeo relacional enfocado a consolidar los servicios y programas que ofrece la institución tanto en pregrado y posgrado, como en educación continuada en Bogotá, sedes y regionales.

9.-Aprovechar nuestra constante presencia en sedes y regionales, en cumplimiento de nuestra función docente, para acompañar los programas de mercadeo que adelanta la institución y las universidades con las que tenemos convenios, para retomar las conferencias temáticas, las cátedras abiertas permanentes, las charlas con expertos, que dieron un excelente resultado en el incremento en el número de estudiantes de pregrado y posgrado, para garantizar los objetivos estratégicos institucionales y de la facultad .

10.- Propender por la aprobación de la Maestría en Gerencia Estratégica del Capital Humano; una necesidad sentida de la universidad, especialmente para consolidar y fortalecer los programas de adecuación de nuestros egresados de la especialización en Gerencia del Talento Humano, dando respuesta con ello, a los requerimientos regionales, locales y nacionales, para proveer al sector productivo empresarial, así como al sector público, de futuros magisteres con las más altas calidades humanas, personales y profesionales, que den respuesta eficiente a los retos que el entorno, la nueva realidad y las dificultades empresariales nos proponen

11.-Presentación de la propuesta de planes de formación diseñada para directivos, gerentes y ejecutivos empresariales, mediante el esquema de programas Premium de Formación, a través de la estrategia de Master Class y Seminarios de Transformación Gerencial. Estos seminarios de formación tipo Master Class y tipo seminario taller, brindan a los gerentes, ejecutivos y tomadores de decisión de las empresas, una manera diferente de percibir y entender la Transformación del Negocio en escenarios empresariales complejos y distintos. A partir del estudio de los impactos, la connotación y su adaptabilidad a los distintos modelos de negocio, desde diferentes ópticas; tales como, el Consumidor, el Modelo de Negocio, la Excelencia gerencial, el escenario Cultural, los individuos y las competencias directivas.

JOHN JAIRO GIL TOLEDO

Candidato Titular

Especialización en Gerencia del Talento Humano

CELSO MIGUEL MELO MELO

Candidato Suplente

Especialización en Gerencia del Talento Humano