


Página 1 de 13	PROCEDIMIENTO DE DISEÑAR O REDISEÑAR CURRÍCULO	 POLICÍA NACIONAL
CODIGO: 2FA-FR-0001		
FECHA: 06/11/2012	ESQUEMA PARA DISEÑAR CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS POR COMPETENCIAS	
VERSIÓN: 2		

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN POLICIAL

FACULTAD ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO DE LA PROFESIÓN POLICIAL

1. IDENTIFICACION DE LA ASIGNATURA

- PROGRAMA : Maestría en Gestión de la Seguridad
- ASIGNATURA : Gestión Humana Organizacional
- CAMPO : Formación disciplinar
- ÁREA : Gestión del servicio de policía
- PERIODO ACADÉMICO : Tercer Periodo
- CRÉDITO ACADÉMICO : 3

2. APORTE DE LA ASIGNATURA A LAS SIGUIENTES COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Competencia comunitaria: evidenciar comportamientos que demuestran actitud de servicio e interés por satisfacer las necesidades de la comunidad, con el fin de fortalecer la credibilidad y confianza hacia la Institución.	X	Competencia personal: reconocer sus propias capacidades y habilidades, con el fin de alcanzar una mejora continua en la labor policial bajo los parámetros de la ética y transparencia Institucional.	X
Competencia institucional: responder de manera efectiva a los nuevos contextos que se presentan, manteniendo la calidad en la prestación del servicio de acuerdo a los requerimientos de la ciudadanía y la Institución.	X	Competencia relacional: interactuar consigo mismo, con la Institución y la comunidad de una manera ejemplarizante y transformadora	X
		Competencia cognitiva: aplica y desarrolla de manera continua conocimientos, obteniendo rendimientos evaluables que optimicen el desempeño laboral.	

3. COMPETENCIA GLOBAL


Formar a profesionales en gestión de la seguridad, desde posturas interdisciplinarias e integrales con capacidades distintivas en el relacionamiento humano y social (DD.HH, DIH, ética e integralidad); y en procesos claves para el servicio (gestión ambiental, inteligencia, investigación criminal, prevención y gestión territorial) de manera que se asuman con suficiencia los retos asociados a la preservación del orden, la armonía social, la solidaridad, la protección de riesgos, y amenazas a la seguridad y convivencia para contribuir al desarrollo humano.

4. COMPETENCIA GENERAL

Diseñar, implementar y evaluar programas, estrategias y acciones que permitan la gestión integral del talento humano de la Policía Nacional, a partir de mecanismos de gestión tecnológico y de vanguardia que permitan identificar y analizar las tendencias actuales en cuanto a las formas de trabajo dentro de las organizaciones públicas.

5. JUSTIFICACIÓN

El módulo de Gestión Humana Organizacional permite al profesional de policía el gestionar la organización policial y su talento humano a partir de una comprensión de su entorno fundamentado desde las ciencias de la administración clásicas y contemporáneas, bajo los enfoques clásicos de la administración expuesto por la

Página 2 de 13	PROCEDIMIENTO DE DISEÑAR O REDISEÑAR CURRÍCULO	 POLICÍA NACIONAL
CODIGO: 2FA-FR-0001		
FECHA: 06/11/2012	ESQUEMA PARA DISEÑAR CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS POR COMPETENCIAS	
VERSIÓN: 2		

escuela clásica de la administración científica de Taylor y la teoría clásica de Fayol, complementadas bajo la mirada humanista y de las relaciones humanas de Elton Mayo.

Bajo este precepto se considera dentro del módulo un abordaje bajo dos preceptos: la comprensión de lo organizacional y la gestión del talento humano, todo esto bajo un enfoque del rol público de los cuerpos de policía dentro del contexto de la función pública.

En el primero caso la gestión organizacional bajo la mirada pensamiento de Mintzberg quien da un vuelco a las nociones clásicas de organigrama y división del trabajo propuestas por Fayol y Taylor, proponiendo una concepción de organización viva que interactúa bajo una coordinación y corrientes de intercambio.

En el segundo producto de un proceso evolutivo que acuñó expresiones como relaciones industriales, administración de recursos humano, administración de personas y la gestión del talento humano, este último parte del trabajo realizado por McKinsey & Company e impulsado de forma posterior por David Watkins donde adicionalmente se concibe a la persona como alguien con cualidades para la labor concebidas como competencias.

Estas dos posturas son abordadas por nuevas pensamiento modernos como el de Idalberto Chiavenato bajo una propuesta que se enfoca en el comportamiento organizacional (CO) el cual "se ocupa de estudiar la dinámica y el funcionamiento de las organizaciones y cuenta con un punto focal que busca comprender cómo funciona y se comporta la organización" (Chiavenato, 2022) y por otro lado el talento humano como eje central de la organización ante las nuevas dinámicas de globalización y crecimiento tecnológico, las cuales demandan retos que son solo afrontados por "la ventaja competitiva que se deriva del talento, conocimiento, las habilidades y las competencias que poseen el talento humano que adicionalmente ofrece un valor agregado al negocio.


El contexto de lo organizacional y de la gestión humana van más allá de los simples parámetros administrativos propuestos desde la teoría, para este programa abordan la labor propia del profesional de policía, dentro de su papel como servidor público alineándose a la gestión pública organizacional y del talento humano, soportado en el fortalecimiento tecnológico y las garantías de salud y trabajo requeridas dentro de la función pública.

6. TRANSVERSALIZACION. ÉTICA PARA LA CONVIVENCIA

6.1 CULTURA POLICIAL EN DERECHOS HUMANOS

La cultura en derechos humanos, es la base fundamental de las relaciones respetuosas entre los seres humanos y del goce efectivo de derechos, pero la cultura policial en derechos humanos, implica el doble propósito de cumplir y hacer cumplir los derechos que regulan las relaciones diarias de las personas, en este entendido, la educación en derechos humanos tiene como competencia transversal, que todas las asignaturas estén fortaleciendo una cultura en derechos humanos para que el profesional de policía respete, cumpla, proteja y garantice los derechos y los fines esenciales del Estado Social de Derecho colombiano.

Específicamente la cultura policial en derechos humanos busca que el policía promueva y proteja la identidad,

Página 3 de 13	PROCEDIMIENTO DE DISEÑAR O REDISEÑAR CURRÍCULO	 POLICÍA NACIONAL
CODIGO: 2FA-FR-0001		
FECHA: 06/11/2012	ESQUEMA PARA DISEÑAR CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS POR COMPETENCIAS	
VERSIÓN: 2		

la diversidad cultural, religiosa, racial, étnica y de género de los pueblos, combatiendo y erradicando las desigualdades o cualquier tipo de discriminación.

Consistente en el arte de construir conocimientos que conlleven al desarrollo de Competencias Policiales, enmarcadas en la perspectiva de derechos y brindando herramientas básicas para que cada uno de los cursantes de los programas académicos pueda respetar, defender y promover los derechos fundamentales, relacionándolos con las situaciones de la vida cotidiana en las que éstos pueden ser vulnerados, tanto por las propias acciones, como por las acciones de otros.

La Historia y organización de la Policía Nacional ha estado ligada al desarrollo sociocultural, económico y político del País. Es así como la Institución garantiza y regula el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de todos los ciudadanos con observancia de los deberes y obligaciones ciudadana, siendo ella el ente que se halla a la vanguardia de los cambios y requerimientos de la población en materia de prevención, convivencia y seguridad ciudadana.

El docente debe conducir el ejercicio de reflexión sobre el objeto de las normas, el cual es proteger al hombre, al bien común y por ende a la sociedad. Los futuros administradores policiales deben tener actuaciones enmarcadas en la observancia de las leyes, al debido proceso y al respeto por la dignidad humana, orientados a conservar las buenas costumbres, los principios éticos y morales de la sociedad colombiana, que despierten admiración y respeto, por su compromiso en el ejercicio de deberes y derechos del buen ciudadano.


6.2 DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO APLICABLE EN SITUACIONES DE CONFLICTO ARMADO INTERNO.

El Estado colombiano dentro de su territorio desarrolla conflictos, los cuales son combatidos desde las normas del Derecho Internacional Humanitario por ser considerados conflictos armados no internacionales - CANI, por tal motivo la Policía Nacional con el fin de disminuir el impacto causado por los medios y métodos de guerra en el conflicto, dispone que la educación observe y enseñe el cumplimiento de las reglas del DIH con el fin de que el Estado por medio de la institución, garantice mínimos de humanidad y así los habitantes de Colombia gocen de los derechos humanos y convivan en paz.

En tal sentido un cuerpo de policía cumplidor del Derecho Internacional Humanitario como norma especial y excepcional garantizará el respeto por los derechos humanos en los lugares donde se desarrolla el conflicto armado de manera directa y concreta.

Entendiendo que la convivencia pacífica y armónica es el fin y le compete a las autoridades político administrativa de policía, se reconocen las normas del Derecho Internacional Humanitario que evitan causar sufrimiento al tejido humano en tiempos de conflicto armado, limitando e impidiendo el uso de métodos no convencionales en el conflicto; para ello, la sugerencia de entender y analizar el contexto social y respetar la diversidad pluricultural de los pueblos, lo cual se debe observar por las autoridades de policía que desde su función y gestión generen las condiciones que permitan el goce de libertades y derechos de los ciudadanos bajo la observancia de los postulados y tratados del D.I.H.

Su observancia en el ejercicio de las actividades de policía permite proyectar la promoción y garantía de las normas mínimas de enfrentamiento reguladas por el derecho internacional humanitario, al igual que educar a la población en general sobre los mecanismos de protección que puede utilizar, para minimizar el riesgo dentro de una situación de conflicto armado no internacional.

Página 4 de 13	PROCEDIMIENTO DE DISEÑAR O REDISEÑAR CURRÍCULO	 POLICÍA NACIONAL
CODIGO: 2FA-FR-0001		
FECHA: 06/11/2012	ESQUEMA PARA DISEÑAR CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS POR COMPETENCIAS	
VERSIÓN: 2		

6.3 VALORES

Acorde a las exigencias de un mundo dinámico y cambiante, que reclama máxima pulcritud y honestidad de sus servidores públicos, respeto por los derechos humanos y protección especial para las minorías, la Policía Nacional de todos los colombianos desarrolló una nueva Política Integral de Transparencia Policial (PITP). Esta Política, enmarcada en el propósito de luchar contra las conductas que afectan la moralidad, define lineamientos generales que, en materia de ética, disciplina, derechos humanos, resolución de conflictos y atención y servicio al ciudadano, deben aplicar en todo momento y lugar los hombres y mujeres que integran la Institución. Y para esto ha establecido unos valores éticos que serán permanentemente estimulados durante el desarrollo de este módulo así:

Vocación Policial	X	Honor policial	X
Honestidad	X	Disciplina	X
Compromiso	X	Solidaridad	X

Se debe generar dentro los cursantes del programa académico una concepción, bajo los parámetros del correcto actuar humano, el cual es un compromiso que debe entender y asumir cada docente, en el desarrollo de su asignatura, resaltando que la ética es un componente fundamental e ineludible en el ejercicio de toda profesión y aún más cuando se está investido de autoridad, en representación del Estado Social de Derecho y/o de una autoridad de policía.

7. UNIDADES TEMÁTICAS

7.1 UNIDAD I. FUNDAMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LAS ORGANIZACIONES

COMPETENCIA ESPECÍFICA

Comprende los principales elementos, teorías en relación con la administración de organizaciones y el talento humano, así mismo gestiona aspectos del comportamiento organizacional y el desarrollo humano.

TEMAS Y SUBTEMAS

7.1.1 Administración del talento humano

7.1.1.1 Introducción a la administración: Teorías administrativas y gestión del talento humano

7.1.1.2 Teoría organizacional

7.1.1.3 La administración del talento humano

7.1.1.3.1 La Escuela de las relaciones humanas

7.1.2 Estructura organizacional


7.1.2.1 ¿Qué es la estructura organizacional?

7.1.2.2 Contexto internacional de las organizaciones

7.1.2.3 Contexto organizacional público en Colombia

7.1.2.4 Organizaciones policiales

7.1.3 Diseño organizacional

Página 5 de 13	PROCEDIMIENTO DE DISEÑAR O REDISEÑAR CURRÍCULO	 POLICÍA NACIONAL
CODIGO: 2FA-FR-0001		
FECHA: 06/11/2012	ESQUEMA PARA DISEÑAR CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS POR COMPETENCIAS	
VERSIÓN: 2		

- 7.1.3.1 ¿Qué es el diseño organizacional?: fundamentos y estrategias de desarrollo
- 7.1.3.2 Entornos organizacionales
- 7.1.3.3 Teorías de las decisiones en las organizaciones
- 7.1.3.4 Desarrollo humano
- 7.1.4 Cultura organizacional**
 - 7.1.4.1 Definición y características de la cultura organizacional
 - 7.1.4.2 Dimensiones culturales: Tipos de culturas y perfiles organizacionales
 - 7.1.4.3 Gestión de la Cultura Organizacional
 - 7.1.4.4 Comportamiento organizacional
 - 7.1.4.5 Diagnóstico Organizacional

ESTRATEGIAS SIGNIFICATIVAS DE APRENDIZAJE

Seminario		Demostración		Mesa redonda	
Análisis de casos		Conferencia		Panel	
Juego		Exposición	X	Juego de roles	
Práctica		Foro		Empleo de TIC	
Lectura	X	Taller		Aprendizaje basado en problemas - ABP	
Proyecto		Mapa conceptual	X	Árbol de problemas	
Mentefacto	X	Trabajo en equipo		Ensayo	
Infografía	X	Casos de policía		Mapa mental	X
Otro, cual:					

ESTRATEGIAS CON HERRAMIENTAS VIRTUALES

Actividades (documentos - archivos)	X	Tablero de Discusión (foros)	
Mensajería Interna (correo-e)		Pruebas (evaluaciones tipo test)	X
Blogs y Wikis		Chats	
Herramienta combinada de YouTube		Otro, cual:	

MEDIOS EDUCATIVOS

Video beam	X	Tablero	X
Computador	X	Laboratorio	
Parlantes		Acceso a internet	X
Marcador borrable	X	Simuladores	
Otro, cual:			

7.2 UNIDAD II. GESTIÓN Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL


COMPETENCIA ESPECÍFICA

Aplica habilidades avanzadas de frente a la gestión y el aprendizaje organizacional, desarrollando un aprendizaje funcional bajo la mirada prospectiva, ética y legal de las organizaciones públicas y de cuerpos policiales.

TEMAS Y SUBTEMAS

7.2.1 Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional

7.2.1.1 Gestión del conocimiento

Página 6 de 13	PROCEDIMIENTO DE DISEÑAR O REDISEÑAR CURRÍCULO	 POLICÍA NACIONAL
CODIGO: 2FA-FR-0001		
FECHA: 06/11/2012	ESQUEMA PARA DISEÑAR CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS POR COMPETENCIAS	
VERSIÓN: 2		

- 7.2.1.1.1 Pensamiento Administrativo y Análisis Organizacional
- 7.2.1.2 Aprendizaje Organizacional
- 7.2.1.3 Gestión por Procesos
- 7.2.1.4 Estrategia y Desarrollo Humano
- 7.2.1.5 Globalización, competitividad y sociedad del conocimiento

7.2.2 Gestión ética y organizacional

- 7.2.2.1 Humanismo, ética y sociedad
- 7.2.2.2 Gestión ética en las organizaciones
 - 7.2.2.2.1 Compromisos éticos organizacionales
- 7.2.2.3 Fundamento ético de la función pública
 - 7.2.2.3.1 Gestión ética en entidades públicas
- 7.2.2.4 Ética y Responsabilidad Social

7.2.3 Pensamiento estratégico

- 7.2.3.1 Planeación estratégica y prospectiva
- 7.2.3.2 Pensamiento complejo y gestión
 - 7.2.3.2.1 Competencias directivas
 - 7.2.3.2.2 Habilidades Gerenciales
- 7.2.3.3 Planeación talento humano: Prospectiva estratégica

7.2.4 Marco Jurídico Laboral


- 7.2.4.1 Marco Jurídico para la Gestión Humana
- 7.2.4.2 Normatividad en la gestión del talento humano en el sector público
- 7.2.4.3 Régimen Laboral y sistemas de compensación
- 7.2.4.4 Manejo disciplinario

ESTRATEGIAS SIGNIFICATIVAS DE APRENDIZAJE

Seminario		Demostración		Mesa redonda	X
Análisis de casos	X	Conferencia		Panel	
Juego		Exposición	X	Juego de roles	
Práctica		Foro		Empleo de TIC	
Proyecto		Mapa conceptual		Árbol de problemas	
Mentefacto		Trabajo en equipo	X	Ensayo	
Infografía		Casos de policía		Mapa mental	
Otro, cual:					

ESTRATEGIAS CON HERRAMIENTAS VIRTUALES

Actividades (documentos - archivos)	X	Tablero de Discusión (foros)	
Mensajería Interna (correo-e)		Pruebas (evaluaciones tipo test)	X
Blogs y Wikis		Chats	
Herramienta combinada de Youtube	X	Otro, cual:	

Página 7 de 13	PROCEDIMIENTO DE DISEÑAR O REDISEÑAR CURRÍCULO	 POLICÍA NACIONAL
CODIGO: 2FA-FR-0001		
FECHA: 06/11/2012	ESQUEMA PARA DISEÑAR CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS POR COMPETENCIAS	
VERSIÓN: 2		

MEDIOS EDUCATIVOS

Video beam	X	Tablero	X
Computador	X	Laboratorio	
Parlantes		Acceso a internet	X
Marcador borrable	X	Simuladores	
Otro, cual:			

7.3 UNIDAD III. GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

COMPETENCIA ESPECÍFICA

Identifica los procesos relacionados con la gestión humana y aplica herramientas para afrontar los actuales desafíos en materia de talento humano en instituciones públicas.

TEMAS Y SUBTEMAS

7.3.1 Gestión del Talento Humano


- 7.3.1.1 Procesos para la gestión humana
- 7.3.1.1.2 Gestión del talento humano en la administración pública
- 7.3.1.2 Generalidades del proceso de selección público
- 7.3.1.2.1 Convocatoria y reclutamiento
- 7.3.1.3 Formación, capacitación y desarrollo del talento humano
- 7.3.1.4 El puesto de trabajo
- 7.3.1.4.1 El cargo
- 7.3.1.4.2 Manual de funciones

7.3.2 Competencias y evaluación del desempeño

- 7.3.2.1 Gestión por competencias
- 7.3.2.1.1 Aspectos cognitivos, actitudinales y procedimentales
- 7.3.2.1.2 Importancia y fortalecimiento de las competencias laborales
- 7.3.2.1.3 Competencias laborales en el sector público
- 7.3.2.2 Gestión del Desempeño
- 7.3.2.2.1 Evaluación del desempeño
- 7.3.2.2.2 Modelos de evaluación
- 7.3.2.2.3 Productividad, indicadores, gestión del desempeño,
- 7.3.2.2.4 Estándares de Calificación
- 7.3.2.3 Empleado y evaluador
- 7.3.2.4 La evaluación pública en Colombia
- 7.3.2.4.1 La evaluación en el profesional de policía

7.3.3 Desafíos actuales del talento humano

- 7.3.3.1 Desarrollo de capacidades humanas en organizaciones
- 7.3.3.1.1 Comportamiento organizacional
- 7.3.3.1.2 Liderazgo y comunicación estratégica
- 7.3.3.1.3 Análisis y negociación asertiva de conflictos
- 7.3.3.2 Gestión de equipos de alto desempeño
- 7.3.3.2.1 Trabajo en Equipo y gestión del cambio
- 7.3.3.3 Bienestar y calidad de vida
- 7.3.3.3.1 Compensación e incentivos

Página 8 de 13	PROCEDIMIENTO DE DISEÑAR O REDISEÑAR CURRÍCULO	 POLICÍA NACIONAL
CODIGO: 2FA-FR-0001		
FECHA: 06/11/2012	ESQUEMA PARA DISEÑAR CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS POR COMPETENCIAS	
VERSIÓN: 2		

7.3.3.3.2 Clima organizacional

7.3.3.4 Nuevas Formas de Trabajo y mega tendencias

7.3.3.5 Innovación en Gestión Humana

ESTRATEGIAS SIGNIFICATIVAS DE APRENDIZAJE

Seminario		Demostración		Mesa redonda	X
Análisis de casos		Conferencia		Panel	
Juego		Exposición	X	Juego de roles	
Práctica		Foro		Empleo de TIC	
Proyecto		Mapa conceptual		Árbol de problemas	
Mentefacto		Trabajo en equipo	X	Ensayo	X
Infografía		Casos de policía		Mapa mental	
Otro, cual:					

ESTRATEGIAS CON HERRAMIENTAS VIRTUALES

Actividades (documentos - archivos)	X	Tablero de Discusión (foros)	X
Mensajería Interna (correo-e)		Pruebas (evaluaciones tipo test)	
Blogs y Wikis		Chats	
Herramienta combinada de Youtube		Otro, cual:	

MEDIOS EDUCATIVOS

Vídeo beam	X	Tablero	X
Computador	X	Laboratorio	
Parlantes		Acceso a internet	X
Marcador borrable	X	Simuladores	
Otro, cual:			

7.4 UNIDAD IV. GESTIÓN HUMANA CON ENFOQUE EN LO PÚBLICO

COMPETENCIA ESPECÍFICA

Aplica Identifica fundamentos de la planeación del talento humano en el sector público, a partir de la gestión de herramientas tecnológicas y sistemas de información.

TEMAS Y SUBTEMAS

7.4.1 El empleo público

7.4.1.1 Marco normativo de lo público

7.4.1.2 Institucionalidad y clasificación del empleo público


7.4.1.3 Ingreso, desarrollo y retiro en el ámbito público y policial

7.4.1.4 La prestación de servicios en el ámbito público

7.4.2 Fundamentos de la planeación del talento humano en el sector público

7.4.2.1 Calidad y sistemas integrados de gestión en el cuerpo policial

7.4.2.1.1 Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos

Página 9 de 13	PROCEDIMIENTO DE DISEÑAR O REDISEÑAR CURRÍCULO	 POLICÍA NACIONAL
CODIGO: 2FA-FR-0001		
FECHA: 06/11/2012	ESQUEMA PARA DISEÑAR CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS POR COMPETENCIAS	
VERSIÓN: 2		

7.4.2.2 Política de seguimiento y evaluación del desempeño institucional

7.4.2.2.1 Evaluación de indicadores y metas de gobierno de entidades nacionales.

7.4.3. Gestión tecnológica del talento humano en el sector público

7.4.3.1 Gestión estratégica de los recursos humanos

7.4.3.1.2 Sistema de gestión de indicadores del talento humano

7.4.3.2 Inteligencia organizacional y tecnologías emergentes

7.4.3.2.1 Globalización y transformación digital en lo organizacional

7.4.3.2.2 Tecnologías de la información y la transformación

7.4.3.2.3 Sistemas de información para Talento Humano

7.4.3.3. Analítica del talento humano con Power BI

7.4.3.3.1 Análisis de datos de incorporación, gestión del rendimiento del empleado rotación y capacitación y desarrollo"

7.4.4 Seguridad y Salud en el trabajo para el sector público

7.4.4.1 Contexto de la seguridad y salud en el trabajo

7.4.4.2 Normatividad de la seguridad y salud en el trabajo

7.4.4.2.1 Seguridad y salud en el trabajo policía Nacional de Colombia

7.4.4.3 Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

7.4.4.3.1 Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

7.4.4.4 Sistema general de riesgos laborales

7.4.4.4.1 Identificación de peligros y riesgos

7.4.4.4.2 Prevención de riesgos laborales

ESTRATEGIAS SIGNIFICATIVAS DE APRENDIZAJE


Seminario		Demostración		Mesa redonda	X
Análisis de casos		Conferencia		Panel	
Juego		Exposición	X	Juego de roles	
Práctica		Foro		Empleo de TIC	
Proyecto	X	Mapa conceptual		Árbol de problemas	
Mentefacto		Trabajo en equipo	X	Ensayo	
Infografía		Casos de policía		Mapa mental	
Otro, cual:					

ESTRATEGIAS CON HERRAMIENTAS VIRTUALES

Actividades (documentos - archivos)	X	Tablero de Discusión (foros)	X
Mensajería Interna (correo-e)		Pruebas (evaluaciones tipo test)	X
Blogs y Wikis	X	Chats	
Herramienta combinada de Youtube	X	Otro, cual:	

MEDIOS EDUCATIVOS

Video beam	X	Tablero	X
Computador	X	Laboratorio	
Parlantes		Acceso a internet	X
Marcador borrable	X	Simuladores	
Otro, cual:			

Página 10 de 13	PROCEDIMIENTO DE DISEÑAR O REDISEÑAR CURRÍCULO	
CODIGO: 2FA-FR-0001		
FECHA: 06/11/2012	ESQUEMA PARA DISEÑAR CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS POR COMPETENCIAS	
VERSIÓN: 2		


8. EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS

Competencia	Estrategias de evaluación	Criterios de evaluación	Evidencias
TRANSVERSALES	Las estrategias de evaluación incluyen: Evaluación escrita de conocimiento, talleres y control de lectura	El estudiante presenta una evaluación escrita del contenido del curso.	Resultados de evaluación escrita.
GENERALES Y ESPECÍFICAS	UNIDAD 1 FUNDAMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LAS ORGANIZACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de lectura. • Análisis crítico e interpretativo del texto. • Calidad de la argumentación. • Comprensión e interpretación de los diferentes elementos teóricos y conceptuales de la unidad. • Capacidad de síntesis, estructuración y asimilación de los contenidos. • Entrega de actividades en los tiempos acordados. • Uso adecuado de normas de escritura y derechos de autor 	Sopa de letras, crucigrama o ejercicio de relacionamiento de columnas Mentefacto-infografía-mapa conceptual-mapa mental
	UNIDAD 2 GESTIÓN APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de lectura. • Análisis crítico e interpretativo del texto. • Calidad de la argumentación. • Comprensión e interpretación de los diferentes elementos teóricos y conceptuales de la unidad. • Capacidad de síntesis, estructuración y asimilación de los contenidos. • Entrega de actividades en los tiempos acordados. • Uso adecuado de normas de escritura y derechos de autor 	Escrito de análisis Prueba en línea
	UNIDAD 3 GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de lectura. • Análisis crítico e interpretativo del texto. • Calidad de la argumentación. 	Exposición grupal Ensayo reflexivo


Página 11 de 13	PROCEDIMIENTO DE DISEÑAR O REDISEÑAR CURRÍCULO		 POLICÍA NACIONAL
CODIGO: 2FA-FR-0001			
FECHA: 06/11/2012	ESQUEMA PARA DISEÑAR CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS POR COMPETENCIAS		
VERSIÓN: 2			
		<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión e interpretación de los diferentes elementos teóricos y conceptuales de la unidad. • Capacidad de síntesis, estructuración y asimilación de los contenidos. • Entrega de actividades en los tiempos acordados. • Uso adecuado de normas de escritura y derechos de autor 	
	UNIDAD 4 GESTIÓN HUMANA CON ENFOQUE EN LO PÚBLICO	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de lectura. • Análisis crítico e interpretativo del texto. • Calidad de la argumentación. • Comprensión e interpretación de los diferentes elementos teóricos y conceptuales de la unidad. • Capacidad de síntesis, estructuración y asimilación de los contenidos. • Entrega de actividades en los tiempos acordados. • Uso adecuado de normas de escritura y derechos de autor 	Formulación proyecto Archivo presentación Power BI

9. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, A (2006). Los Procesos de Gestión Humana y la Estrategia Organizacional. Berlín, Alemania: Editorial Académica Española.
- Aguilera, A. y Riascos S. (2009) Direccionamiento Estratégico apoyado en las TIC. Estudios Gerenciales, 111(25), pp. 131,132.
- Ardila, S. (2014). Guía de gestión estratégica del talento humano - GETH en el sector público. Bogotá: Departamento Administrativo de la Función Pública. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/4.PDF/9eef60cb-cfcd-e6f7-a350-accb72b23cb3?t=1544563692214>.
- Arredondo Traperro, F. G., Ayala Gaytán, E. A., Canales Cantú, A. R., De la Garza García, J., Echaniz Barrondo, A., Garza Peraza, P. R., Husted Corregan, B. W., Maldonado de Lozada, V. D. C., Pérez Chavarría, M., Quiroga Treviño, A. M., Salazar, S. V., Velázquez Sánchez, L. M. (2012). La responsabilidad social corporativa: teoría y evidencia para México. McGraw-Hill.

Página 12 de 13	PROCEDIMIENTO DE DISEÑAR O REDISEÑAR CURRÍCULO	 POLICÍA NACIONAL
CODIGO: 2FA-FR-0001		
FECHA: 06/11/2012	ESQUEMA PARA DISEÑAR CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS POR COMPETENCIAS	
VERSIÓN: 2		

- Ascary Aguillón Ramírez, A. A., Peña Moreno, J. A., Treviño Elizondo, F. A., Berrón Castañón, L. N. (2015). El comportamiento humano en las organizaciones: fundamentación. Editorial El Manual Moderno.
- Bernal Torres, C. A., Sierra Arango, H. D. (2013). Proceso administrativo para las Organizaciones del siglo XXI.
- Carolina Mejía Corredor, (2019). Analítica Organizacional. Universidad EAN.
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2022). Comportamiento Organizacional. McGrawHill.
- Daft, R. L. (2019). Teoría y diseño organizacional. Cengage Learning.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá: Departamento Administrativo de la Función Pública. Obtenido de https://funcionpublica.gov.co/documents/418537/35210912/2019-03-10_Sgsst.pdf/b91211b2-846f-7106-dcee-fcc40b46d33f?t=1554125787960.
- Fernández Romero, A. (2004). Dirección y planificación estratégica en las empresas y Organizaciones: un manual práctico para elaborar un plan estratégico/. Díaz de Santos.
- Franklin Fincowsky, E. B. (2022). Organización de empresas. McGraw-Hill Interamericana.
- Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2020). Comportamiento organizacional: administración de personas y organizaciones. Cengage Learning.
- Guillen Parra, M. (2006). Ética en las Organizaciones: construyendo confianza. Pearson Educación.
- Guízar Montúfar, R. (2013). Desarrollo organizacional. McGraw-Hill.
- Hernández Palomino, J. A. (2017). Desarrollo organizacional: teoría, práctica y casos. Pearson Educación.
- Hodge, B., Gales, L. M., Anthony, W. P. (2003). Teoría de la organización: un enfoque estratégico. Pearson Educación.
- Jones, G. R. (2013). Teoría Organizacional: diseño y cambio en las Organizaciones. Pearson Educación.
- Louffat, E. (2017). Diseño organizacional basado en procesos. Cengage Learning.
- Mintzberg, H. (1979). La estructura de las organizaciones. New Jersey, NJ: Prentice Hall.
- María Elena Espín Oleas, Jorge Armado Zula Cujano, Eduardo Rubén Espín Moya y Luis Eduardo Carrión Erazo (2015): "Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos", Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, n. 29 (julio-septiembre 2015). En línea: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2015/03/talento-humano.html>.

Página 13 de 13	PROCEDIMIENTO DE DISEÑAR O REDISEÑAR CURRÍCULO	 POLICÍA NACIONAL
CODIGO: 2FA-FR-0001		
FECHA: 06/11/2012	ESQUEMA PARA DISEÑAR CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS POR COMPETENCIAS	
VERSIÓN: 2		

Marín, D. (2006). El sujeto humano en la administración: una mirada crítica. Cuadernos de Administración, 19(32), 135 -156.

Ministerio del Trabajo. (2014). Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud. Ministerio del Trabajo, Bogotá. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>.

Ministerio del Trabajo. (2015). Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Dicie+mbre+20+de+2021.pdf/f1f86400-2b37-0582-5557-87a5d3ea8227?t=1640204850717>.

Moreno, J., Valencia, F. 2020. "Las Organizaciones y el impacto de las tecnologías emergentes". Industria 4.0: Una mirada a las posibilidades de las organizaciones en Colombia.

Nagles, R. (2005). El desarrollo de competencias desde la perspectiva de la gestión del conocimiento. Revista EAN, 54, 99 - 114.

Nelson, D. L., Campbell Quick, J. (2013). CORG: comportamiento Organizacional. Cengage Learning.

Riascos Erazo, S. C., & Aguilera Castro, A. (2011). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. Cuadernos de Administración, 27(46), 141-154.

Rosero García, Javier. (2020). Transformación Digital y Organizacional en las Empresas. 10.13140/RG.2.2.15402.95686.

Robbins, S. P., Judge, T. A. (2017). Comportamiento organizacional. Pearson Educación.

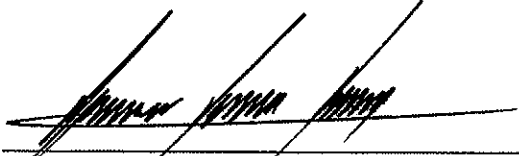
Sanabria, P. (2015). Gestión estratégica del talento humano en el sector público. Bogotá: Universidad de los Andes. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/gestion_estراتيجية_talento_humano_sectorpublico.pdf.

Soto Pineda, E., Cárdenas, J. A. (2007). Ética en las organizaciones. McGraw-Hill.

Valderrama, B. (2009). Desarrollo de competencias de mentoring y coaching. Pearson Educación.

Varela, R. y Bedoya, A. (2006). Modelo conceptual de desarrollo empresarial basado en competencias. Estudios Gerenciales, 22(100), 21-47.

Yukl, G. A. (2008). Liderazgo en las Organizaciones. Pearson Educación.


Mayor JHON ALBERT PORRAS GÓMEZ
 Decano Facultad Estudios para el Desarrollo de la Profesión Policial

