

**DESCRIPCIÓN DE COMPETENCIAS CLAVE PARA EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE ESPECIALIZACIONES DE LA
UNIVERSIDAD DE AMÉRICA**

CHRISTHIAN DAVID BARBOZA PICO

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C.
2017**

**DESCRIPCIÓN DE COMPETENCIAS CLAVE PARA EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE ESPECIALIZACIONES DE LA
UNIVERSIDAD DE AMÉRICA**

CHRISTHIAN DAVID BARBOZA PICO

**Monografía para optar por el título de Especialista en
Gerencia del Talento Humano**

**Orientador(a):
MARÍA EUGENIA VILLA CAMACHO
Psicóloga, PhD.**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C.
2017**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del Director de la Especialización

Firma del Calificador

Bogotá, D.C., Julio de 2017

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del Claustro

Dr. Jaime Posada Díaz

Vicerrector de Desarrollo y Recursos Humanos.

Dr. Luis Jaime Posada García-Peña

Vicerrectora Académica y de Posgrados

Dra. Ana Josefa Herrera Vargas

Secretario General

Dr. Juan Carlos Posada García Peña

Decano Facultad de Educación Permanente y Avanzada

Dr. Luis Fernando Romero Suárez

Director Especialización en Gerencia del Talento Humano

Dr. Francisco Ácher Narváez

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documento. Estos corresponden únicamente al autor.

DEDICATORIA

A Dios, por haber permitido este gran paso en mi vida personal y profesional. Por su infinito amor, por llevarme siempre de su mano y brindarme oportunidades nuevas cada día.

A la doctora Ana Josefa Herrera, Vicerrectora Académica y de Posgrado de la Universidad de América, por darme la oportunidad de hacer parte de la institución en su planta administrativa. Gracias por creer en mí y en mis habilidades.

A mi familia, en especial a la Tía Margarita; y a Diana, una hermana que Dios me regaló en el camino.

Y tú, Salomón, hijo mío, reconoce al Dios de tu padre, y sírvele con corazón perfecto y con ánimo voluntario; porque Jehová escudriña los corazones de todos, y entiende todo intento de los pensamientos. Si tú le buscares, lo hallarás; más si lo dejas, Él te desechará para siempre.

1 Crónicas 28.9 RVR1960.

AGRADECIMIENTOS

A Dios.

A la Universidad de América, y en su nombre a los doctores Jaime Posada, Ana Josefa Herrera Vargas y Luis Jaime Posada García-Peña, por creer en mis competencias y conocimientos para el fortalecimiento de los procesos institucionales en el marco de la relación con Egresados.

A mis tres madres, Ena Margarita, Margarita Rosa y Shyrlis, por todos sus sacrificios y darme siempre lo mejor.

A Diana, Álvaro, María y Sebastián, por ser esa familia que me abrió su corazón y me llevó nuevamente a creer en Jesús y su propósito para mi vida. Ustedes han sido instrumentos del Señor para formar mi carácter.

A mis compañeros de clase y colegas, docentes y demás personas que hicieron posible este trabajo.

A la profe María Eugenia, por su valiosa experiencia, dedicación y entrega.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	14
OBJETIVOS	16
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
2. ANTECEDENTES	18
3. JUSTIFICACIÓN	20
4. DELIMITACIÓN	21
5. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	22
5.1 DEFINICIÓN DE COMPETENCIA	22
5.2. LAS COMPETENCIAS EN EL CAMPO LABORAL	23
5.3 LA UNIVERSIDAD	26
5.3.1 Marco general institucional	26
5.3.2 Misión	27
5.3.3 Visión	27
5.3.5 Estructura Orgánica	28
5.3.6 La Facultad de Educación Permanente y Avanzada	29
5.4 ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE EMPRESAS	29
5.4.1 Justificación del programa	29
5.4.2 Objetivos	30
5.4.3 Perfil del aspirante	30
5.4.4 Perfil profesional y ocupacional	30
5.4.5 Competencias adquiridas	31
5.4.6 Intensidad	32
5.4.7 Plan de estudios	33
5.4.8 Líneas de investigación	33
5.4.9 Metodología	33
5.4.10 Título que otorga	34
5.5 ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA CALIDAD	34
5.5.1 Justificación del programa	34
5.5.2 Objetivos	35
5.5.3 Perfil del aspirante	35
5.5.4 Perfil profesional y ocupacional	35
5.5.5 Competencias adquiridas	36
5.5.6 Intensidad	36
5.5.7 Metodología	36
5.5.8 Plan de estudios	37

5.5.9 Título que otorga	37
5.5.10 Certificados entregados por Icontec	37
5.6 ESPECIALIZACIÓN EN PLANEACIÓN TERRITORIAL	38
5.6.1 Justificación del programa	38
5.6.2 Objetivos	39
5.6.3 Perfil del aspirante	39
5.6.4 Perfil profesional y ocupacional	39
5.6.5 Competencias adquiridas	40
5.6.6 Intensidad	41
5.6.7 Línea de investigación	41
5.6.8 Metodología	41
5.6.9 Plan de estudios	42
5.6.10 Título que otorga	42
5.7 ESPECIALIZACIÓN EN NEGOCIOS INTERNACIONALES E INTEGRACIÓN ECONÓMICA	42
5.7.1 Justificación del programa	42
5.7.2 Objetivos	43
5.7.3 Metodología	44
5.7.4 Perfil del aspirante	44
5.7.5 Perfil profesional – laboral	44
5.7.6 Línea de investigación	45
5.7.7 Certificación adicional	46
5.7.8 Competencias adquiridas	46
5.7.9 Intensidad	46
5.7.10 Plan de estudios	47
5.7.11 Título que otorga	47
5.8. ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL	47
5.8.1 Justificación del programa	47
5.8.2 Objetivo general	48
5.8.3 Objetivos específicos	48
5.8.4 Competencias adquiridas	48
5.8.5 Perfil profesional – ocupacional	49
5.8.6 Metodología	49
5.8.7 Plan de estudios	50
5.8.8 Intensidad	50
5.8.9 Certificación entregada por Icontec	51
5.8.10 Título que otorga	51
5.9 ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	51
5.9.1 Justificación	51
5.9.2 Objetivos	52
5.9.3 Perfil del aspirante	52
5.9.4 Perfil profesional y ocupacional	53
5.9.5 Competencias adquiridas	54
5.9.6 Intensidad	55
5.9.7 Metodología	55

5.9.8 Plan de estudios	56
5.9.9 Líneas de investigación	56
5.9.10 Título que otorga	56
5.9.11 Certificados adicionales que se entregan	57
5.10 ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS	58
5.10.1 Justificación del programa	58
5.10.3 Perfil del aspirante	59
5.10.4 Perfil profesional y ocupacional	59
5.10.5 Competencias adquiridas	59
5.10.6 Intensidad	60
5.10.7 Plan de estudios	60
5.10.8 Líneas de investigación	61
5.10.9 Metodología	61
5.10.10 Título que otorga	61
6. METODOLOGÍA Y PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO DE DATOS	62
6.1 DISEÑO METODOLÓGICO	62
6.2. CUESTIONARIO DE EGRESADOS (Ver cuestionario en anexo No. 1)	62
6.3. CUESTIONARIO DE EMPRESARIOS (Ver cuestionario en anexo No. 2)	62
6.4. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN	63
7. PROPUESTA DE SOLUCIÓN	71
8. CONCLUSIONES	72
9. RECOMENDACIONES	74
BIBLIOGRAFÍA	75
ANEXOS	78

LISTA DE GRÁFICOS

	pág.
Gráfico 1. El Modelo de Competencias	24
Gráfico 2. Estructura orgánica institucional	28
Gráfico 3. Plan de estudios esp. en gerencia de empresas	33
Gráfico 4. Plan de estudios Esp. en gerencia de la calidad	37
Gráfico 5. Plan de estudios Esp. en planeación territorial	42
Gráfico 6. Plan de estudios Esp. en negocios internacionales e integración económica	47
Gráfico 7. Plan de estudios Esp. en gestión ambiental	50
Gráfico 8. Plan de estudios Esp. en gerencia del talento humano	56
Gráfico 9. Plan de estudios Esp. en gerencia de empresas constructoras	60
Gráfico 10. Programa al cual pertenece (%)	63
Gráfico 11. Situación laboral	64
Gráfico 12. Compendio de competencias	65
Gráfico 13. Tamaño de la empresa	66
Gráfico 14. Competencias específicas	67
Gráfico 15. Competencias desarrolladas en el ejercicio profesional	68
Gráfico 16. Imagen de la universidad en el entorno empresarial	69
Gráfico 17. Apreciación sobre los procesos de formación	69
Gráfico 18. Apreciación sobre el desempeño de los egresados	70

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Encuesta de autoevaluación - egresados	79
Anexo B. Encuesta de autoevaluación - empleadores	85

GLOSARIO DE TÉRMINOS

COMPETENCIA: Característica individual que se puede medir y demostrar.

GESTIÓN POR COMPETENCIAS: Proceso que nos permite identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible.

FORMACIÓN: Proceso de enseñanza-aprendizaje compuesto por elementos de carácter general y específico.

FORMACIÓN DIRECTIVA: Proceso enfocado al fortalecimiento de competencias específicas para personas que ocupan cargos directivos en una organización, bien sea pública o privada.

GLOBALIZACIÓN: Proceso mundial de integración en ámbitos principalmente económicos y políticos.

ESPECIALISTA: Profesional de alguna disciplina que ha cursado un programa de Especialización en una Institución de Educación Superior del país. Para este caso, en la Universidad de América.

EXPERIENCIA PROFESIONAL: Cúmulo de prácticas que resultan de la cotidianidad de un profesional en un cargo específico.

POSGRADO: Nivel de formación que, según el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, es la última fase de la educación formal e incluye los estudios de especialización, maestría y doctorado.

ORGANIZACIÓN: Es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

COMPLEJIDAD: Es la cualidad de lo que está compuesto de diversos elementos interrelacionados. Este término suele ser utilizado para caracterizar un conjunto difícil de identificar y comprender.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL: Es un proceso sistemático y planificado en el que se utilizan los principios de las ciencias del comportamiento para incrementar la efectividad individual y la de la organización.

MEJORES PRÁCTICAS: Conjunto coherente de acciones que concluye de forma destacada en un contexto determinado, y que se espera que, en contextos similares, rinda similares resultados.

INTRODUCCIÓN

Ser competitivo es estar actualizado, en particular, para lograr aprender -de- las transformaciones globales en las que todos estamos inmersos.

El quedarse con los conocimientos adquiridos por formación o experiencia, permite mantener una posición que da calma, pero que conlleva al enorme riesgo de perderlo todo por no entender los cambios dentro de un sistema, en este caso particular, de una organización [de su entorno, de su recurso humano...] inherentes a las nuevas tendencias que buscan mejorar y optimizar todo tipo de procesos para no solo mantenerse sino crecer.

De igual forma, la dinámica competitiva actual, demanda para el empresariado, el reto -inequívoco- de gestionar talento humano con conocimientos adaptados a la realidad, que garanticen a las organizaciones el cumplimiento de sus objetivos misionales. De aquí, la importancia de contemplar la gerencia basada en la gestión por competencias.

Cuando un gerente del siglo XXI decide implementar un modelo de gestión por competencias, lo hace con un objetivo claro y definido: identificar y potenciar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en su equipo de colaboradores, que a su vez le permita organizar y alinear la estrategia organizacional, con los requerimientos y exigencias del sector -real- externo.

Así mismo, la gestión por competencias se puede resumir en características de un individuo que se pueden medir y demostrar.

Por esta razón, es necesario para una empresa, contar con las personas que posean las competencias adecuadas para aportar y contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales. Esto genera una innegable necesidad y responsabilidad para el área de talento humano.

A partir de lo anterior, se deja de percibir un cargo como unidad estática, y se centra la atención, en las capacidades que pueden ser utilizadas de manera transversal, es decir, las destrezas y habilidades que un individuo posee para ejecutar las tareas intrínsecas a un puesto de trabajo.

Por este motivo, el modelo de competencias se percibe como una alternativa que permite lograr una gestión del talento humano desde una mirada integral, mediante objetivos comunes y un modo de acceder a ellos también común, es decir, todos los procesos productivos organizacionales resultan coherentes entre sí.

Este documento presenta una descripción de las competencias claves para el desempeño profesional de los egresados de programas de especializaciones de la

Universidad de América, las cuales permiten: a la misma institución, reflexionar sobre sus programas académicos en este nivel de formación [especialización], y en caso de ser necesario, tomar acciones de mejora continua para garantizar un mayor impacto en el medio; y al autor, obtener el título de Especialista en Gerencia del Talento Humano.

**“No es sabio el que sabe muchas cosas, sino el que sabe cosas útiles”
Esquilo.**

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Describir las competencias claves que caracterizan el desempeño profesional de los Egresados de Especializaciones de la Universidad de América.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las competencias generales de los egresados de programas de especialización de la Universidad de América.
- Seleccionar las competencias claves por las que son reconocidos los egresados de programas de especialización de la Universidad de América.
- Definir y caracterizar las competencias claves que facilitan el desempeño profesional del Egresado de Especializaciones de la Universidad de América.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Con el auge de diversos procesos relacionados con la globalización, las organizaciones están en la necesidad de desarrollarse y avanzar cada día con una clara tendencia hacia la unificación de principios y formas de hacer negocios.

Los procesos de producción, así como las estrategias de las áreas comerciales y financieras, son similares en empresas de diversos sectores y países; por este motivo, se hace posible que una organización implemente el modelo de gestión en otra organización, inclusive en otro país, haciendo que éste funcione con éxito, solo adaptándolo a su cultura y “forma de hacer las cosas”.

El reto, para todas las áreas de la empresa, está en los procesos productivos o de comercialización, en los aspectos financieros y, por supuesto, en los resultados que se quieran obtener. Pero ¿quiénes lo hacen posible? ¡los colaboradores! Hoy el motor de las organizaciones proviene de las personas y el reto está precisamente en formar, integrar y mantener un buen equipo de trabajo.

Las organizaciones dejaron de ser un productor de solo bienes o servicios, para convertirse en un equipo -más que un conjunto- de personas que llevan a cabo actividades para la consecución de objetivos planeados con anterioridad.

“En un barco, la flotación es posible gracias al sustento de la estructura sumergida y no solamente por lo que se ve desde afuera”¹, también la fuerza que sostiene una organización se encuentra en las personas, en su capacidad de adaptarse, en sus capacidades y en su grado de compromiso hacia la organización.

En muchas ocasiones, el éxito o fracaso no depende de lo que vemos de las organizaciones, sino en el conocimiento y máximo aprovechamiento de las capacidades, habilidades y actitudes de sus colaboradores para el cumplimiento de los objetivos.

Por todas estas razones, en el mundo empresarial, hay una tendencia cada vez más fuerte hacia la gestión del talento humano, potenciando las características -competencias- del personal que integra dichas organizaciones, en función de los cargos y actividades que deberán cubrir.

Este trabajo abordó de forma directa, un proceso de identificación y descripción del compendio de competencias que permean en el desempeño profesional del graduado de programas de especialización de la Universidad de América.

¹ ERNEST & YOUNG, Consultores. Manual para el director de recursos humanos. [Sitio web]. Colombia. Sec. La gestión por competencias. [Consultado 15, noviembre. 2016]. Disponible en: <https://formacionhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias.pdf>

2. ANTECEDENTES

En los postulados recientes de materia laboral, mucho se ha escrito acerca de las competencias requeridas para que un individuo se desempeñe correctamente en un cargo específico.

En efecto, en medio de la era del conocimiento, el concepto de competencias ha cambiado sustancialmente, convirtiéndose en un elemento clave que permite diferenciar a una organización de la otra, al tiempo que promueve la necesidad de construir una ruta estratégica para el logro de los objetivos organizacionales.

No cabe duda de que el capital humano de las empresas está por encima de los activos físicos y financieros; es el capital intangible más importante de la instancia empresarial del siglo XXI.

Hoy en día las empresas, por su importancia como generadoras de recursos y empleo, se ven en la necesidad de desarrollar sus programas basados en gestión por competencias, con el fin de orientar las capacidades de sus colaboradores y obtener un desempeño superior de la organización.

“Las competencias como las características inherentes de una persona que le permite tener un desempeño superior en un cargo determinado”², permiten a las empresas capacitar el talento según las necesidades propias, y así obtener un mayor rendimiento de los colaboradores, mejorar el desempeño, alcanzar objetivos, detectar oportunidades de mejora, y aumentar la productividad.

De este modo, la gestión por competencias se convierte en un elemento indefectible en procesos de competitividad y productividad en las organizaciones, y adquiere su importancia en la necesidad de la sociedad reciente por competir no sólo a nivel local, sino internacional en aspectos clave relacionados con procesos de producción, servicios y educación.

Altos directivos de diversas compañías hacen especial énfasis en la vinculación entre el desarrollo socioeconómico de la empresa y la capacidad del talento humano para construirlo. No se trata solo de crear puestos de trabajo, sino de elevar la calidad de los empleos actuales para desarrollar nuevas oportunidades que generen ventajas competitivas sostenibles en el tiempo.

En este sentido, las competencias pueden ser definidas como rasgos de carácter, actitudes, valores, conocimientos, capacidades cognitivas o de conducta, en fin, cualquier característica individual que se pueda medir de un modo fiable.

² VARGAS HERNÁNDEZ, José Guadalupe. Revista Iberoamericana de Educación -RIE - OIE-. [Sitio web]. Colombia. Sec. Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. [Consultado 2, noviembre. 2016]. Disponible en: file:///C:/Users/dell/Downloads/186Vargas.PDF

El foco de este trabajo es la identificación y descripción de competencias clave que permiten al egresado de programas de especialización de la Universidad de América, desenvolverse de forma exitosa en el sector real.

Sobre este último ítem, no existen estudios específicos que aporten al desarrollo del tema, razón que motiva al autor a trabajar sobre éste, y trazar una línea de partida y base de estudio institucional con relación al asunto.

3. JUSTIFICACIÓN

El avance de los modelos de gerencia y dirección del talento humano de los últimos años se ha caracterizado, entre otras cosas, por el revés en la concepción del personal, dejando de verse este último como un costo para la empresa, para convertirse en el recurso más valioso y un factor estratégico de las organizaciones en todas sus dimensiones.

Con lo anterior, se abre una perspectiva multidisciplinar que, a su vez recalca la importancia estratégica del talento humano como fuente por excelencia para generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. También, significa un reto para los centros de educación del país y el mundo con respecto al tipo de formación más allá del aula que promueven.

Hoy en día, y cuando nuestra sociedad está cada vez más cambiante por la necesidad de competir en un mundo globalizado, se considera que el tema de las competencias no solo es importante para el desarrollo individual, sino para que las organizaciones puedan generar conocimiento suscitando la investigación en temas específicos para aplicarlos en tiempos y espacios donde se requieran.

En el contexto nacional -Colombia-, solo hasta hace algunos años se empezó a estudiar y llevar a la práctica experimentos sobre competencias, teniendo en cuenta el impacto que ha generado en la productividad y competitividad del talento humano en las organizaciones.

Observando el panorama anteriormente descrito, lo que pretende generar este trabajo, es un estado del arte que permita la identificación y descripción del perfil de competencias que desarrolla un egresado tras cursar cualquiera de los programas de especialización en la Universidad de América.

Con esta información, la Institución podrá soportar el seguimiento a su Comunidad de Egresados de posgrado, inicialmente, y aportar en la justificación de la pertinencia de sus programas académicos de posgrado, garantizando en el tiempo la continuidad de los mismos.

También, se puede usar este insumo, para ajustar los contenidos programáticos de estos programas y cumplir con las disposiciones del Consejo Nacional de Acreditación y el Ministerio de Educación Nacional en materia de seguimiento a graduados.

Este trabajo podrá replicarse con los egresados de programas de pregrado de la Universidad de América y otras instituciones, en tanto se conserve la metodología y su finalidad sea fortalecer procesos internos de caracterización del graduado.

4. DELIMITACIÓN

Teniendo en cuenta que el tema de la referencia tiene poca bibliografía para referenciación, esta investigación sobre descripción y caracterización de competencias en profesionales especialistas se realizó tomando como población la Comunidad de Egresados de los siete (7) programas de especialización que oferta la Universidad de América actualmente, los cuáles se denominan así:

- Especialización en Gerencia de Empresas
- Especialización en Gestión Ambiental
- Especialización en Gerencia del Talento Humano
- Especialización en Gerencia de la Calidad
- Especialización en Planeación Territorial
- Especialización en Negocios Internacionales e Integración Económica
- Especialización en Gerencia de Empresas Constructoras

La recopilación y consolidación de la información, se hizo a través del instrumento denominado “Encuesta de Autoevaluación para Egresados de la Universidad de América”, construida por la Oficina del Sistema de Evaluación Universitaria de la institución, que permitió obtener la información y analizar el insumo para generar conocimiento a partir de este documento.

La encuesta en mención se aplicó a la comunidad de egresados, titulados como especialistas de la Universidad.

Por otro lado, se aplicó un instrumento similar a ocho (8) empleadores y empresarios para contrarrestar la información.

La Universidad de América, es una institución de educación superior, sujeta a inspección y vigilancia del Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia, fundada hace 60 años por el doctor Jaime Posada, su Rector y Representante Legal en la actualidad.

Está ubicada en la ciudad de Bogotá D.C., Colombia, Suramérica, y cuenta con varias sedes en Bogotá, dos de ellas: el Campus de los Cerros (Avenida Circunvalar # 20 – 53), y la Torre de Posgrados (Calle 106 # 19 – 18).

5. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

5.1 DEFINICIÓN DE COMPETENCIA

Para hablar de competencias, debemos remontarnos a la época de Aristóteles³ (siglo IV – A.C.) cuando éste trataba de definir el principio de movimiento, para lo que recurrió a términos como ‘potencia’, cuyo principio es el cambio en cualquier escenario, que implica a su vez la posesión de cierto estado.

Con el paso del tiempo, y tras diversos procesos y cambios del momento, los conceptos de Aristóteles pasaron al campo lingüístico bajo denominaciones como competencia y actuación.

Fue Noam Chomsky⁴, quién a través de la *Gramática Generativa Transformacional*, da cuenta por primera vez del concepto de competencia, propiamente dicho. La competencia se definió en ese momento, gracias a Chomsky, como un “conjunto de conocimientos que el hablante, de manera más o menos consciente posee de su propia lengua y la actuación”

El concepto de ‘competencia’ proviene del latín ‘competere’⁵, que significa aspirar, y del que se desprenden adjetivos como ‘competente’, que se aplica a quien se desenvuelve con eficacia en una actividad determinada.

Según la Real Academia Española, una “competencia” es la “pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”⁶, argumento que refuerza la premisa del autor del presente documento, al considerar una competencia como resultado de una experiencia permanente o periódica, donde además convergen rasgos de personalidad y aptitudes específicas.

Así mismo, para Perrenoud, P. (2008: 3), "El concepto de competencia se refiere a la manera que permite hacer frente regular y adecuadamente, a un conjunto o familia de tareas y de situaciones, haciendo apelación a las nociones, a los

³ ARISTÓTELES. Metafísica. [Sitio web]. Madrid, España. Sec. Aristóteles. [Consultado 10, noviembre. 2016] Disponible en: http://www.webdianoia.com/aristoteles/aristoteles_meta.htm

⁴ CHOMMSKY, Noam. Sistemas de Análisis Sintáctico. [Sitio web]. Brooklyn, USA. Sec. Artículos. [Consultado 11, noviembre, 2016] Disponible en: <https://chomsky.info/wp-content/uploads/195309-.pdf>

⁵ BATISTA, Paula. GRACA, Amandio. MATOS, Zélia. Revista Contextos Educativos N° 10 – 2017. [Sitio web]. Porto, Portugal. Sec. Competencia – entre significado y concepto. [Consultado 11, noviembre. 2016] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/194754>

⁶ DLE: Lista de entradas - Diccionario de la lengua española - Edición del Tricentenario. [Consultado el 11, noviembre, 2016]. Disponible en: <http://dle.rae.es/?id=A0fanvT|A0gTnnL>

conocimientos, a las informaciones, a los procedimientos, los métodos, las técnicas y también a las otras competencias más específicas"⁷.

5.2. LAS COMPETENCIAS EN EL CAMPO LABORAL

Bibliográficamente, no existe una clara distinción entre competencias laborales y competencias profesionales, razón por la que consideraremos en adelante, que el concepto de competencia laboral comprende todo el universo que pretendemos abarcar: campo laboral, formación y oficio.

Así las cosas, una competencia laboral se puede definir como una construcción 'necesaria' para un adecuado desarrollo de actividades (funciones) en un contexto definido o indefinido.

En el plano real que nos convoca, y en un contexto socioeconómico como el actual, es evidente la necesidad para el empresariado, de afrontar nuevos retos y tomar decisiones encaminadas a elevar los niveles de competitividad e innovación bajo estrictos estándares de calidad.

De igual forma, a los profesionales, se les demanda mayor exigencia y crecimiento, por lo que éstos deben estar inmersos en constantes procesos de formación y capacitación⁸, con miras a desarrollar de manera productiva y competitiva sus habilidades que, a su vez, permitan a las organizaciones un desarrollo superior para cumplir sus objetivos misionales.

En concordancia con lo anterior, y tomando como referencia los postulados de Martha Alles en su libro Selección por Competencias (pág.20), donde señala que, las competencias en el ámbito laboral, "pueden considerarse como un conjunto de habilidades y actitudes que todo colaborador debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo", sin importar el sector, el nivel del cargo o el nivel de responsabilidad requerido.

Con ellas -las competencias-, el profesional actúa asertivamente, trabaja en equipo, desarrolla actividades éticamente, maneja de forma eficiente y racional los recursos asignados, soluciona problemas y aprende de cada experiencia.

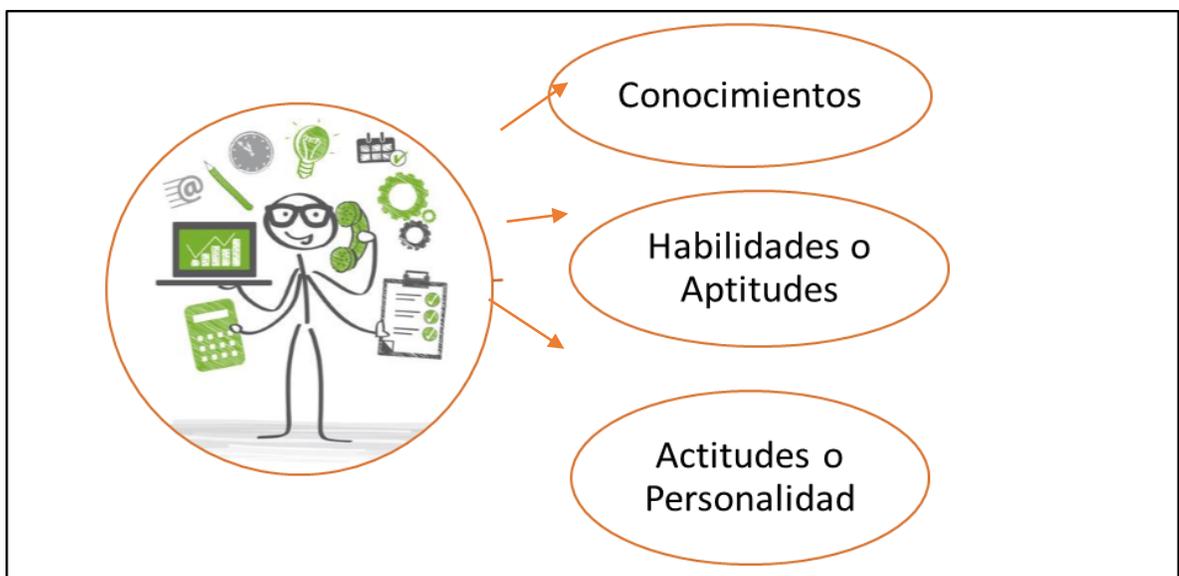
⁷ PERRENOUD, Philippe. Construir las competencias, ¿es darles la espalda a los saberes? [Sitio web] Ginebra, Suiza. 2008. P. 8. [Consultado 12, noviembre. 2016] Disponible en: <https://goo.gl/ceF5J9>

⁸ ERNEST & YOUNG, Consultores. Manual para el director de recursos humanos. [Sitio web]. Colombia. Sec. La gestión por competencias. [Consultado 15, noviembre. 2016]. Disponible en: <https://formacionhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias.pdf>

Vistas así, “las competencias se constituyen en recursos permanentes que las personas no sólo pueden utilizar en su vida laboral”⁹, sino que permiten desempeñarse de la mejor manera en diferentes escenarios y, lo que es muy importante, seguir en un proceso de aprendizaje constante y continuo.

Para este ejercicio académico, también resulta significativo, contemplar las competencias como combinación dinámica de atributos en relación con conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, tras un proceso de aprendizaje, según datan apartes del proyecto Tuning¹⁰, desarrollado en el País vasco en julio de dos mil tres.

Gráfico 1. El Modelo de Competencias



Fuente: el autor

Lévy – Leboyer, define las competencias en el plano gerencial como “características que posee un individuo y que hacen que su comportamiento sea

⁹ REVISTA ENCOLOMBIA. ¿Qué son las competencias laborales generales? [sitio web] Colombia. sec. Educación. [Consultado el 11/15/2016]. Disponible en: <https://encolombia.com/educacion-cultura/educacion/temas-de-interes-educativo/que-son-las-competencias-laborales-generales-clg/>

¹⁰ TUNING. Competencias específicas [sitio web] Bogotá CO. sec Genéricas [Consultado 15, noviembre, 2016]. Disponible en: <http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=content&task=view&id=218&Itemid=247>

satisfactorio y diferenciador en un entorno, principalmente, empresarial”¹¹. Afirma, además, “que son un compendio de conocimientos, destrezas, valores y hábitos”. En España se traza una línea de partida en materia de competencias, a manos de David C. McClelland, específicamente para el campo de la Psicología del Trabajo y los Recursos Humanos, a través del cual, se pretende partir del estudio de la propia competencia personal de quienes ocupan determinados cargos, así:

Primero: Grado de cualificación: definido cómo la pericia y conocimiento experto en asuntos culturales, científicos y tecnológicos; es decir, lo que saben.

Segundo. Talento para el quehacer: sus habilidades, destrezas y capacidades de índole genérica y específica.

Tercero. Talante: ante sí mismo, ante los demás, y ante las exigencias y retos laborales.

Ya en Colombia, se empieza a hablar de competencias en el año 2009, cuando el Ministerio de Educación Nacional¹² planteó 4 ‘tipos’ de competencias a desarrollar en la educación superior para todo profesional: comunicación en lengua materna y lengua internacional, pensamiento matemático, ciudadanía, y ciencia y tecnología y manejo de la información.

También, con la Ley 1324 y el Decreto 3963 se introduce en el año 2009 la evaluación de competencias en las pruebas Saber Pro, a partir de la aplicación de la prueba de origen australiano ‘Graduate Skill Assesment – GSA’, en cuanto el ICFES¹³ – Instituto Colombiano para el Fomento a la Educación Superior, se propuso desarrollar para 2012, una prueba que identifique (evidencia) el nivel de competencias genéricas y específicas que el profesional en Colombia debe tener para responder a las demandas del entorno (ICFES, 2010).

Con lo anterior, se confirma, una vez más, que la competencia es un sinónimo de habilidad, aptitud, destreza e idoneidad, con la premisa de ser demostrable en un contexto: es inseparable la acción y el conocimiento (Del Pino, 1997; Gallart & Jacinto, 1995).

¹¹ LÉVY-LEVOYER, Claude. Gestión de las competencias. Cómo analizarlas, cómo desarrollarlas. Barcelona, Gestión, 2000.p. 68.

¹² MINEDUCACIÓN. Estándares Básicos de Competencias en Lenguaje, Matemáticas, Ciencias y Ciudadanas. Bogotá D.C., 2006. P. 9. ISBN 958-691-290-6.

¹³ INSTITUTO COLOMBIANO DE FORMACIÓN PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR –ICFES- Preguntas frecuentes. [sitio web]. Bogotá D.C. CO sec Ayuda [Consultado 11, noviembre. 2016]. Disponible en: <https://goo.gl/7YQaeU>

En esta misma línea, podríamos afirmar que “para ser competente, es necesario privilegiar el desarrollo de capacidades de comprensión, conceptualización y facilite el aprendizaje y la readaptación”¹⁴.

La tarea está en manos del sistema educativo colombiano, en primer lugar, al centrar su accionar, en proporcionar las herramientas que sean necesarias para hacer cara a las demandas cambiantes y versátiles del mercado laboral del país y el mundo.

En segundo lugar, para las Instituciones de educación superior, resulta clave revisar periódicamente los programas de formación y evaluar su pertinencia e impacto en el medio, lineamientos recientemente adoptados por el Consejo Nacional de Acreditación para caracterizar los distintos procesos que convergen en el sector educativo colombiano.

5.3 LA UNIVERSIDAD

5.3.1 Marco general institucional

La Fundación Universidad de América es una Institución de Educación Superior, de origen privado, de utilidad común, sin ánimo de lucro, con personería jurídica, organizada como Fundación, con el carácter académico de Universidad, según Resolución N° 3042 del 26 de abril de 2010, sujeta a inspección y vigilancia del Ministerio de Educación Nacional.

La Universidad abre sus primeras facultades: Arquitectura y Economía en 1956. Así mismo, es la primera institución en dar vida -en la ciudad de Bogotá- a los programas de Ingeniería Industrial, Ingeniería Mecánica, Ingeniería de Petróleos e Ingeniería Química.

Ya en 1957, el señor Rector y fundador, Jaime Posada Díaz, crea la Asociación Colombiana de Universidades – ASCÚN, entidad que asume un rol determinante en el desarrollo de la Universidad.

El 12 de octubre de 1962, inicia la construcción del hoy Campus de los Cerros, ubicado en la explanada de los cerros orientales y donde actualmente funcionan todos los programas de pregrado.

En 1999 se inscriben las Especializaciones de la Universidad, y en 2005 se inaugura la Sede de Posgrados en la Calle 106 con avenida 19, un moderno edificio donde el 13 de agosto del mismo año arrancan las clases de los 7 programas de especialización vigentes a hoy en la Institución.

¹⁴ CHARRIA, Víctor. Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. [Sitio web] Cali, Valle del Cauca: Editorial Universidad del Norte, 2011. ISSN 2011-7485. [Consultado 11, noviembre. 2016] Disponible en: <https://goo.gl/iADKZP>

Durante 2016, el Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia, dio el aval a la institución para ofrecer cuatro programas de Maestría: MBA – Maestría en Administración, Maestría en Gerencia del Talento Humano, Maestría en Gerencia Integral de la Calidad y la Productividad, y Maestría en Gestión Ambiental para la Competitividad.

5.3.2 Misión

La Universidad de América tiene como misión, impartir docencia, adelantar investigaciones y hacer extensión universitaria educativa.

La labor educativa, científica y cultural de la Universidad de América, atiente y atenderá al respeto de la dignidad humana, a la defensa de la libertad responsable, al culto de los valores del espíritu, a los dictados de la ciencia y de la cultura y a los postulados de la civilización cristiana.

Formar integralmente a los educandos en los valores de la responsabilidad personal, de la ética profesional, del civismo y de la solidaridad social¹⁵.

5.3.3 Visión

La Universidad de América aspira a ser reconocida nacional e internacionalmente por su sostenido esfuerzo en favor de la calidad, propiciando una educación equilibrada entre la excelencia académica y la formación integral de la persona, ofreciéndole los medios para desarrollar armónicamente su inteligencia, sociabilidad, sentido ético, estético y su equilibrio físico; fortaleciendo el uso adecuado de las tecnologías y la comunicación en el contexto de su desarrollo profesional con responsabilidad social.

La visión implica los siguientes compromisos:

- Fortalecer la identidad institucional, el respeto por su tradición y la formación en los valores del ser humano con criterios éticos.
- Actualizar de manera permanente los currículos; fortalecer la investigación y su relación con el entorno.
- Integrar a docentes calificados y apoyar su formación permanente.
- Incentivar una cultura de cooperación interinstitucional mediante convenios, movilidad académica y exigencia de manejo de una segunda lengua.
- Fomentar el desarrollo de los recursos tecnológicos, propender por el adecuado y permanente mantenimiento y ampliación de la infraestructura¹⁶.

¹⁵ FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA. La universidad. Misión. [sitio web]. Bogotá D.C. CO. Sec. Que es la universidad. [Consultado 15, febrero, 2017]. Disponible en: <http://www.uamerica.edu.co/la-universidad/mision-vision-y-objetivos/#>

¹⁶ FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA. La universidad. Visión. [sitio web]. Bogotá D.C. CO. Sec. Que es la universidad. [Consultado 15, febrero, 2017]. Disponible en: <http://www.uamerica.edu.co/la-universidad/mision-vision-y-objetivos/#>

5.3.4 Objetivos

- Contribuir a la organización y al progreso de la educación colombiana.
- Ofrecer y adelantar programas de educación superior en las modalidades de pregrado, posgrado y educación continuada.
- Desempeñarse en otras modalidades y niveles educativos que sean resultado del progreso de la ciencia, de la cultura, de la innovación educativa y que la ley autorice.
- Despertar en los educandos un espíritu reflexivo, al logro de la autonomía personal en un marco de libertad de pensamiento que tiene en cuenta la universalidad de los saberes y las características de las formas culturales existentes en el país.
- Formar integralmente a los educandos en los valores de la responsabilidad personal, de la ética profesional, del civismo y de la solidaridad social.
- Propiciar una educación equilibrada que ofrezca a todos los alumnos medios para desarrollar armónicamente su inteligencia, su voluntad, su vida espiritual, su sociabilidad, su sentido ético y estético y su equilibrio físico.
- Cuidar que la educación superior se desarrolle dentro de criterios éticos que garanticen el respeto a los valores del ser humano y de la sociedad¹⁷.

5.3.5 Estructura Orgánica

Gráfico 2. Estructura orgánica institucional



Fuente: FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA. La universidad. Objetivos. [Sitio web]. Bogotá D.C. CO. Sec. Que es la universidad. [Consultado 15, febrero, 2017]. Disponible en: <http://www.uamerica.edu.co/la-universidad/mision-vision-y-objetivos/#>

¹⁷ FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA. La universidad. Objetivos. [sitio web]. Bogotá D.C. CO. Sec. Que es la universidad. [Consultado 15, febrero, 2017]. Disponible en: <http://www.uamerica.edu.co/la-universidad/mision-vision-y-objetivos/#>

5.3.6 La Facultad de Educación Permanente y Avanzada

En el año de 1992, y dando cumplimiento a sus objetivos misionales, la Universidad de América crea su Facultad de Educación Permanente y Avanzada, con el objetivo de formar profesionales de la más alta calidad para fortalecer el capital humano del país.

“El propósito clave de la Facultad es el de formar profesionales íntegros, con visión global, que obren consecuentemente con los valores, las buenas prácticas profesionales y las buenas costumbres de acuerdo con los códigos éticos de la Universidad, a través del ofrecimiento y promoción de programas académicos de posgrado y de extensión, que les permitan desarrollar competencias en las áreas de gestión y administración, teniendo en cuenta las exigencias de los diversos sectores de la economía, siendo así reconocida regional, nacional e internacionalmente por el ofrecimiento de programas de posgrado de alta calidad y que logren la plena satisfacción de sus egresados, mediante la construcción de un sistema de valores y conceptos, basados en un rigor científico y crítico, en el respeto a la verdad y la autonomía intelectual” señalan las directivas de la Institución en su página Web www.uamerica.edu.co

Actualmente los programas de Especialización que ofrece la facultad, y que son objeto de este estudio, se relacionan a continuación:

- Especialización en Gerencia de Empresas
- Especialización en Gestión Ambiental
- Especialización en Gerencia del Talento Humano
- Especialización en Gerencia de la Calidad
- Especialización en Planeación Territorial
- Especialización en Negocios Internacionales e Integración Económica
- Especialización en Gerencia de Empresas Constructoras¹⁸

5.4 ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE EMPRESAS

5.4.1 Justificación del programa

La proyección de las empresas, su desarrollo en el contexto de economías globalizadas, el alto nivel de riesgo que circunda a la realidad empresarial en nuestro país, la carencia de sofisticación de las empresas, así como falencias notorias en el pensamiento estratégico y en la consolidación de ventajas sostenibles en las organizaciones, requiere de la formación de profesionales con una apertura crítica y analítica acorde con la realidad empresarial.

¹⁸ FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA. La universidad. Facultades. [sitio web]. Bogotá D.C. CO. Sec. Que es la universidad. [Consultado 15, febrero, 2017]. Disponible en: <http://www.uamerica.edu.co/facultades/educacion-permanente-y-avanzada/>

El desarrollo de modelos matemáticos, el uso de tecnología informática en los sistemas de información, el conocimiento de los entornos económicos, de los mercados financieros y la gestión eficaz del talento humano, han dado resultados óptimos a los retos del momento.

A través de la Especialización en Gerencia de Empresas, se logra trabajar el perfil del profesional resaltando la importancia de su capacidad de liderazgo, creatividad, comunicación, visión y acción como gerente efectivo, formando profesionales éticos, que tengan un sólido aprendizaje empresarial, con una visión global, e integrados a la realidad de las organizaciones.

5.4.2 Objetivos

- Formar especialistas capaces de planear, organizar y dirigir cualquier tipo de empresa, pública o privada, de administrar eficazmente los recursos humanos, financieros y tecnológicos, y de tomar decisiones que permitan el logro de los objetivos empresariales, generando permanentemente valor para mantenerla competitiva y asegurando su supervivencia.
- A través de una sólida formación teórica aplicada a soluciones prácticas y analíticas, el programa busca capacitar a profesionales de alto nivel que aporten al desarrollo de las temáticas relacionadas con la administración y las finanzas de las empresas, lo cual les permitirá desempeñarse como gerentes, académicos, investigadores y consultores.
- Formar especialistas preparados para dirigir eficientemente la empresa, desempeñándose en los niveles directivos de las diferentes áreas de gestión.

5.4.3 Perfil del aspirante

El programa de la Especialización en Gerencia de Empresas está dirigido a profesionales en Administración, Finanzas, Economía, Contaduría, Ingeniería, o equivalentes, con gran potencial intelectual, creatividad y compromiso con su desarrollo, que se desempeñen o aspiren desempeñarse en la gestión administrativa y financiera empresarial, tanto del sector privado como público.

5.4.4 Perfil profesional y ocupacional

El Especialista en Gerencia de Empresas de la Universidad de América estará capacitado para:

- Analizar críticamente el comportamiento de la economía a nivel nacional e internacional y plantear estrategias que deba desarrollar la empresa para crecer y sobrevivir en los mercados actuales o en nuevos mercados.

- Asumir actitudes y posiciones de liderazgo en una economía globalizada y en permanente cambio.
- Entender y comprender las características y comportamiento de los mercados financieros y su interacción con el entorno empresarial.
- Ser un pensador sistémico con visión holística y prospectiva, orientado a resultados, promotor de ideas, con habilidad para dirigir, guiar y orientar individuos y grupos, con actitud y comportamiento gerencial.
- Direccionar estratégica y competitivamente las organizaciones para el crecimiento, desarrollo, generación de riqueza y bienestar de las mismas en los contextos del mercado nacional e internacional.

El Especialista en Gerencia de Empresas de la Universidad de América se puede desempeñar como:

- Administrador Financiero de alto perfil.
- Consultor de grandes empresas a nivel administrativo y financiero.
- Presidente, gerente, director o administrador, estratégico o funcional, de entidades públicas y privadas del sector industrial, comercial y de servicio.
- Creador y Gerente de su propia empresa.
- Investigador en el campo administrativo y financiero.

5.4.5 Competencias adquiridas

El propósito central del programa es formar especialistas capaces de interpretar ámbitos y entornos empresariales, proponer soluciones a los problemas y buscar estrategias de mejoramiento que comprende la imaginación y construcción de los escenarios estratégicos de futuro y la gerencia diaria del ámbito empresarial. De allí que las competencias se centren en:

- Interpretar, comprender y aplicar los conocimientos teóricos y prácticos en la creación, innovación y dirección estratégicas de las organizaciones.
- Desarrollar investigaciones de tipo estratégico y coherente con los compromisos sociales e institucionales de la empresa.

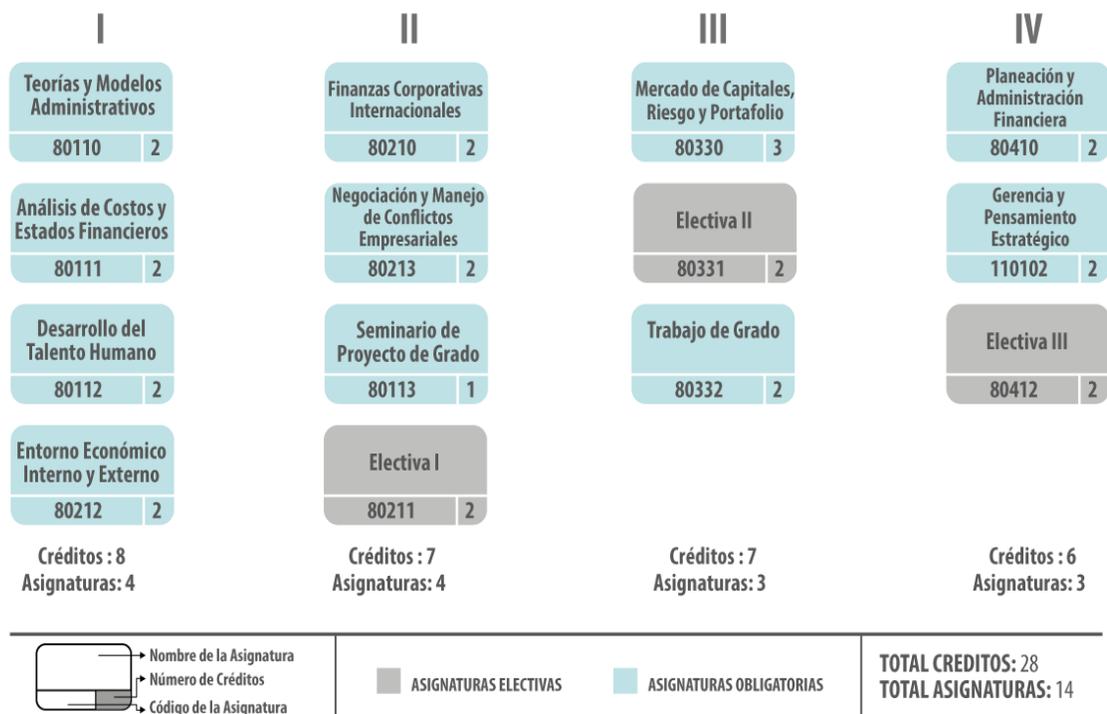
- Diseñar, analizar e interpretar estrategias para el desarrollo de la organización tendientes a su mejoramiento continuo.
- Concebir la dirección empresarial de una forma sistémica y compleja, de tal manera que los procesos gerenciales de toma de decisiones y solución de problemas en todos los asuntos sean pertinentes.
- Liderar planes innovadores y creativos con una amplia y responsable visión prospectiva, teniendo en cuenta los entornos económicos nacional e internacional.
- Participar en los procesos administrativos, en contextos globalizados, adoptando estrategias de posicionamiento y comercialización.
- Gerenciar la empresa bajo los principios de la gestión integral de la calidad.
- Gestionar eficazmente los recursos financieros de la empresa, diversificando sus inversiones teniendo en cuenta los riesgos asociados con los diferentes mercados.
- Aplicar técnicas de negociación y resolución de conflictos con los diferentes públicos de la empresa (clientes, empleados, estado, proveedores y accionistas) de manera oportuna y equitativa para las partes.

5.4.6 Intensidad

La especialización en Gerencia de Empresas tiene una modalidad presencial con una intensidad académica de 28 créditos equivalentes a trescientos treinta y seis (336) horas lectivas que se cursan en cuatro períodos académicos durante un año de estudios.

5.4.7 Plan de estudios

Gráfico 3. Plan de estudios esp. en gerencia de empresas



Fuente: FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA. Programas. [Sitio web]. Bogotá D.C. CO. Sec. Especializaciones. [Consultado 15, febrero, 2017]. Disponible en: <http://www.uamerica.edu.co/programas-academicos/posgrado/>

5.4.8 Líneas de investigación

- Estrategias de Competitividad basadas en la Planeación Estratégica
- Finanzas y Competitividad.

5.4.9 Metodología

Con un enfoque temático unificado de los docentes, el programa de la Especialización en Gerencia de Empresas utiliza metodologías idóneas para el aprendizaje de los temas de gerencia, administración y finanzas que garanticen el desarrollo de habilidades, rescatando deliberadamente la experiencia, tanto de participantes como de profesores para construir conocimiento sobre ella.

Se busca exponer al estudiante a un conjunto diverso de metodologías en las diferentes asignaturas del plan de estudios, de manera, que se desarrollen las habilidades necesarias para abordar los problemas desde diversos ángulos y que

los participantes se hagan cada vez más responsables de su propio aprendizaje, motivando al estudiante a participar activamente en clase.

Se trabajará desde una perspectiva práctica en la que se combinan métodos de enseñanza que incluyen discusión, estudio de casos, taller y modelos de simulación, con la exigencia y rigor académico que caracteriza a nuestros programas.

El programa promueve la utilización de las tecnologías de información como parte de los procesos de aprendizaje e investigación, y realiza sesiones para fortalecer o desarrollar habilidades gerenciales en relación con los últimos avances tecnológicos.

5.4.10 Título que otorga

El estudiante que curse y apruebe de acuerdo con los reglamentos de la Universidad América Sede de Posgrados los periodos o áreas que corresponden al programa, se otorgará el título de **Especialista en Gerencia de Empresas**, soportado en la Resolución número 5567 de 14 de abril de 2014 del Ministerio de Educación Nacional, con registro calificado No. 103244.

5.5 ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA CALIDAD

5.5.1 Justificación del programa

La globalización y la apertura de los mercados generaron a las empresas retos de supervivencia, crecimiento y rentabilidad. Para afrontar estos retos se debieron desarrollar ventajas competitivas y estrategias de satisfacción del cliente que permitieran la conquista de mercados.

Para ello, la calidad se convirtió en el concepto clave y en la herramienta fundamental para garantizar la competitividad y sostenibilidad de las empresas en un mercado cada día más exigente en el cual no es suficiente la sola expresión de tener buena calidad, sino que se exige demostración y certificación de la calidad de los bienes y servicios ofrecidos.

Con base en lo anterior, la Fundación Universidad de América ha creado esta especialización de Gerencia de la Calidad en convenio con el Icontec, con el fin de formar el capital humano que el país requiere para que genere soluciones y apoye a las empresas en el logro de la competitividad y sostenibilidad a través de la calidad.

5.5.2 Objetivos

- Formar especialistas en Gerencia de la Calidad que agreguen valor a su desempeño laboral en la industria de bienes y servicios en las cuales se desempeñen.
- Desarrollar conocimientos y herramientas gerenciales para la formulación, implementación y evaluación de modelos de gestión de calidad.
- Desarrollar conocimientos y habilidades para la auditoria de sistemas integrales de calidad en cuanto a procesos, productos y servicios.
- Formar facilitadores de procesos de mejoramiento continuo en las organizaciones.
- Formar integralmente a los educandos en los valores de la responsabilidad personal, de la ética profesional del civismo y de la solidaridad social

5.5.3 Perfil del aspirante

El programa de la Especialización en Gerencia de la Calidad está dirigido a profesionales de todas las disciplinas, con gran potencial intelectual, creatividad y compromiso con su desarrollo, que se desempeñen o aspiren desempeñarse en la gestión de calidad, tanto del sector privado como público.

5.5.4 Perfil profesional y ocupacional

El profesional especialista en este campo tiene las habilidades para analizar, planificar, gestionar y evaluar la calidad de cualquier proceso, teniendo en cuenta el componente humano y el trabajo en equipo para lograr un mejoramiento continuo, partiendo de la innovación y la creatividad.

El Especialista en Gerencia de la Calidad de la Fundación Universidad de América se puede desempeñar como:

- Gerente líder del programa de calidad total de las compañías.
- Consultor en gestión de la calidad.
- Director de capacitación en sistemas de calidad.
- Auditor / Asesor en sistemas de calidad.
- Coordinador de sistemas integrados de gestión de la calidad.

- Director de proyectos de mejora de la Calidad.
- Investigador de la temática de Calidad y mejoramiento continuo.

5.5.5 Competencias adquiridas

El programa de Especialización en Gerencia de la Calidad enfoca su formación en el desarrollo de competencias propias para analizar, planificar, gestionar y evaluar sistemas integrados de la calidad de cualquier proceso, teniendo en cuenta el componente humano y el trabajo en equipo para lograr el mejoramiento continuo de las organizaciones.

5.5.6 Intensidad

La especialización en Gerencia de la Calidad tiene una modalidad presencial con una intensidad académica de 28 créditos equivalentes a trescientos treinta y seis (336) horas lectivas que se cursan en cuatro períodos académicos durante un (1) año de estudios.

5.5.7 Metodología

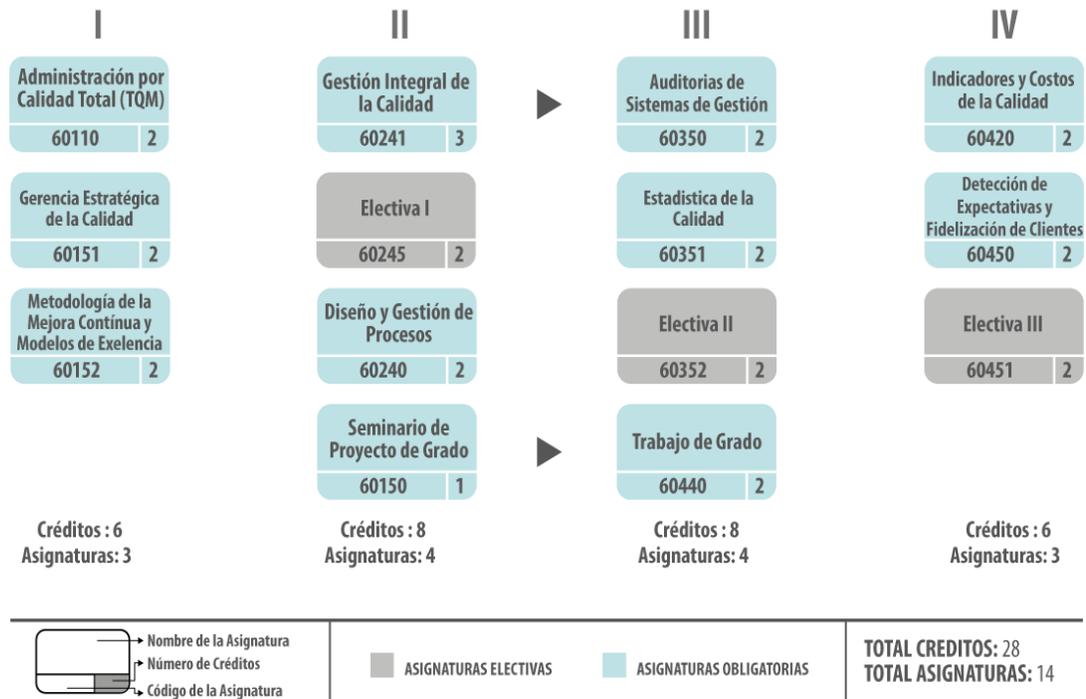
El programa se desarrolla a partir de un enfoque flexible, abierto y participativo, donde el estudiante es agente activo del proceso de aprendizaje y el docente un facilitador y orientador del mismo proceso.

Nuestra metodología se fundamenta en dos grandes sistemas: Los créditos académicos que facilitan al estudiante una formación integral y las estrategias pedagógicas que nos permiten:

- La integración temática en el plan de estudios de las áreas de calidad, investigación y gerencia.
- Desarrollar ciclos con módulos de simulación o estudios de casos y conferencias especializadas de experiencias exitosas, visitas y convenios empresariales que complementan los temas vistos.

5.5.8 Plan de estudios

Gráfico 4. Plan de estudios Esp. en gerencia de la calidad



Fuente: FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA. Programas. [Sitio web]. Bogotá D.C. CO. Sec. Especializaciones. [Consultado 15, febrero, 2017]. Disponible en: <http://www.uamerica.edu.co/programas-academicos/posgrado/>

5.5.9 Título que otorga

El estudiante que curse y apruebe de acuerdo a los reglamentos de la Universidad América Sede de Posgrados las asignaturas que corresponden al programa, se le otorgará el título de Especialista en Gerencia de la Calidad, soportado en la Resolución número 10715 del 9 de julio de 2014 del Ministerio de Educación Nacional.

5.5.10 Certificados entregados por Icontec

Se hará entrega de tres certificados expedidos por Icontec, así:

El primer certificado, es un diploma de asistencia y aprobación donde constará la intensidad horaria y la relación de cada uno de los seminarios cursados en la Formación de Auditor Interno en Sistemas de Gestión Integrados (ISO 9001-ISO 14001-OHSAS 18001).

Para recibir este diploma (de asistencia y aprobación) de estos seminarios dictados por Icontec es necesario:

- Que el participante haya asistido a la totalidad de los seminarios y como mínimo a un 80% de cada uno de ellos.
- Que obtenga un puntaje de calificación igual ó superior al 70% en el examen que realiza Icontec al finalizar el seminario de Técnicas de Auditoría Interna al Sistema de Gestión Integral, y que hayan cumplido los requisitos de asistencia mínima requerida de acuerdo a lo estipulado en el parágrafo anterior.

Si el participante no cumple las condiciones anteriores, Icontec entregará únicamente una constancia de asistencia en donde se relaciona el número de horas de capacitación recibida, detallando los seminarios donde haya superado dicho 80% de asistencia.

- El segundo certificado corresponde al seminario de Indicadores de Gestión. Para recibir este certificado se requiere que el estudiante haya alcanzado un puntaje o calificación igual o superior al 70 % en la evaluación que realiza Icontec y que haya asistido como mínimo a un 80% del seminario de Indicadores de Gestión.
- El tercer certificado corresponde al seminario de Administración de los costos de la Calidad. Para recibir este certificado se requiere que el estudiante haya alcanzado un puntaje o calificación igual o superior al 70 % en la evaluación que realiza Icontec y que haya asistido como mínimo a un 80% del seminario de Administración de los costos de la Calidad.

5.6 ESPECIALIZACIÓN EN PLANEACIÓN TERRITORIAL

5.6.1 Justificación del programa

Las nuevas prácticas de Planeamiento Territorial, sus distintas escalas espaciales y temporales, actores y dinámicas, llevan a la academia a desarrollar experiencias educativas innovadoras que permitan la formación de profesionales especialistas del territorio, acercando las prácticas laborales y temáticas reales a los programas de formación.

La pretensión de brindar una respuesta única y categórica sobre los problemas que enfrenta el Planeamiento Territorial no corresponde a la realidad, las temáticas territoriales requieren una continua duda sobre lo dicho, una mirada compleja a los interrogantes del objeto de conocimiento y sus prácticas.

Lo anterior lleva a la academia a desarrollar experiencias que permiten una pluralidad de enfoques y estilos, una visión amplia de espacios heterogéneos, en búsqueda de oportunidades implícitas del territorio para promover acciones transformadoras.

5.6.2 Objetivos

- Desarrollar y/o fortalecer habilidades y destrezas en la aplicación de los criterios técnicos, teóricos conceptuales y metodológicos que orientan y definen el ámbito de intervención en los procesos de gestión de la planeación territorial.
- Desarrollar la capacidad en el profesional de aplicar conocimientos y herramientas básicas de acción y reflexión crítica al interior de grupos interdisciplinarios de trabajo en la Planeación, y la investigación Territorial.
- Capacitar en el uso de la información para la Formulación, Evaluación y seguimiento de los planes de Ordenamiento Territorial y los instrumentos que los determinan, complementan o desarrollan.
- Capacitar para la Formulación y Diseño de Operaciones estructurantes, en el corto, mediano y largo plazo.

5.6.3 Perfil del aspirante

El programa de la Especialización en Planeación Territorial está dirigido a profesionales egresados de Arquitectura, Ingeniería, Administración, Economía, Sociología o profesionales de otras áreas que se desempeñen en la planeación, gestión o administración del territorio en cualquiera de sus escalas o dimensiones.

5.6.4 Perfil profesional y ocupacional

El profesional especializado en Planeación Territorial tendrá la capacidad de crear escenarios de diálogo y concertación ideales para la planeación del territorio con unos conocimientos, habilidades y competencias que le permiten una visión multidimensional y multisectorial de las problemáticas y una capacidad de gestión para promover acciones transformadoras pertinentes y socialmente viables, en búsqueda de un territorio más integral, equilibrado, solidario y complementario.

El Especialista en Planeación Territorial, podrá desempeñarse laboralmente en los siguientes cargos como:

- Asesor en procesos de formulación y ejecución de los planes de ordenamiento territorial.

- Consultor de empresas públicas y privadas relacionadas con procesos de planificación y construcción del territorio.
- Docente e investigador en centros académicos, de investigación y consultoría en general.
- Funcionario del sector público relacionado con oficinas de planeación territorial municipal.
- Director o Coordinador de planes de ordenamiento o proyectos urbanos específicos con énfasis en gestión y desarrollo territorial.
- Evaluador de proyectos urbanos.

5.6.5 Competencias adquiridas

- Comprender, desde una perspectiva interdisciplinaria, el concepto de Planeación.
- Comprender y analizar las manifestaciones y los actores que intervienen en la construcción del territorio.
- Aplicar los conceptos y herramientas básicas en los procesos de planeación, financiación y gestión del territorio.
- Comprender y analizar el papel del Estado y la sociedad civil en la construcción del territorio.
- Analizar, interpretar y evaluar las estrategias de ordenamiento territorial propias de cada comunidad.
- Capacidad de motivar e inducir proyectos urbanos que permitan influenciar el entorno con interacciones urbanísticas y crear espacios para la ciudadanía
- Capacidad para proponer acciones que promuevan el debate público y la construcción social, como base de negociación y concertación de las estrategias en la construcción de escenarios de participación.
- Comprender y analizar dinámicas económicas, sociales, espaciales y ambientales locales y regionales dentro de un marco nacional y global.

5.6.6 Intensidad

La Especialización en Planeación Territorial tiene una duración de cuatro periodos, distribuidos en (1) un año, para un total de trescientas treinta y seis (336) horas lectivas.

5.6.7 Línea de investigación

La competitividad es una noción muy polémica alrededor de la cual se han desarrollado diferentes debates. Uno de ellos refiere a las llamadas “ciudades competitivas” el cuál surge desde la misma definición ya que por lo general alude a aquellas ciudades que logran participar en el mercado internacional y nacional, atraer inversión, generar empleo, ofrecer una mejor calidad de vida a quienes la habitan e incluso una mayor cohesión social.

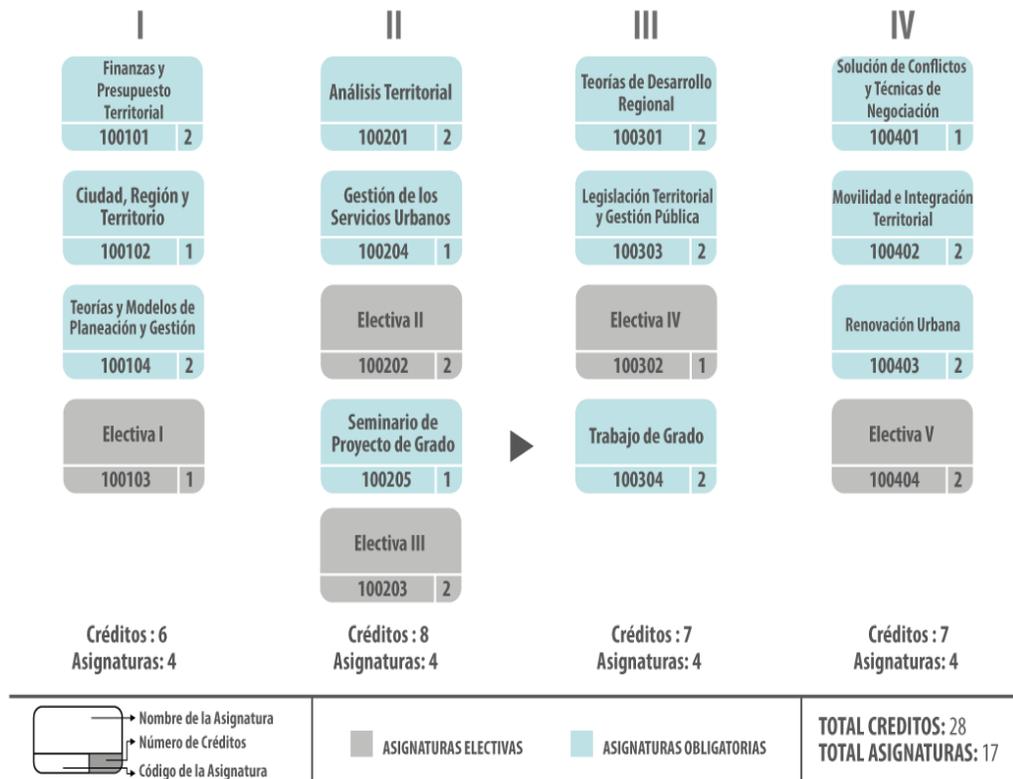
La investigación busca explorar y analizar las ciudades contemporáneas, sus estrategias de planeación y gestión del territorio para alcanzar estándares de competitividad económica sin dejar a un lado la sostenibilidad ambiental, la gobernabilidad política y la inclusión social.

5.6.8 Metodología

Profesores con valiosa experiencia profesional y académica utilizan diferentes estrategias educativas donde se combinan métodos de enseñanza que incluyen discusión, taller, estudio de casos, y simulación.

5.6.9 Plan de estudios

Gráfico 5. Plan de estudios Esp. en planeación territorial



Fuente: FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA. Programas. [Sitio web]. Bogotá D.C. CO. Sec. Especializaciones. [Consultado 15, febrero, 2017]. Disponible en: <http://www.uamerica.edu.co/programas-academicos/posgrado/>

5.6.10 Título que otorga

El estudiante que curse y apruebe de acuerdo con los reglamentos de la Universidad de América Sede de Posgrados los ciclos que corresponden al programa, se le otorgará el título de Especialista en Planeación Territorial, soportado en la Resolución número 8533 del 30 de octubre de 2009 del Ministerio de Educación Nacional.

5.7 ESPECIALIZACIÓN EN NEGOCIOS INTERNACIONALES E INTEGRACIÓN ECONÓMICA

5.7.1 Justificación del programa

La globalización y la nueva economía son dos de los temas más discutidos en nuestra época y en ambos los negocios, las relaciones internacionales y la integración económica juegan un papel fundamental.

La perspectiva de integración ha cambiado con el tiempo y actualmente aparecen tensiones importantes entre la globalización y las integraciones regionales. La globalización ha avanzado muy rápidamente en algunos temas, en particular, en las esferas de los negocios.

Hay tres hechos reales que han cambiado el comportamiento del comercio Internacional:

- La Globalización de la economía mundial.
- El comportamiento de los Negocios Internacionales.
- La creación de Bloques Económicos Regionales.

Ante esta perspectiva, Colombia enfrenta el reto de insertarse exitosamente en los flujos de comercio internacional, para ello requiere de profesionales con sólida formación académica que tengan capacidad de hacerle frente a los retos de un mundo en constante cambio.

La oportunidad esta en los mercados internacionales. La expansión y generación de nuevos negocios son alternativas y posibilidades para nuestros empresarios, sin embargo, para implementar nuevas estrategias es importante una preparación a fondo sobre las finanzas internacionales, los escenarios regionales, los mercados de integración y las herramientas de comercialización. En definitiva, se requiere profundizar en conocimiento y fortalecer las competencias gerenciales.

Teniendo en cuenta este contexto y consciente de su responsabilidad histórica en la transformación del medio social, la Universidad de América ha creado la Especialización en Negocios Internacionales e Integración Económica para formar profesionales con una comprensión global de los procesos y continuos cambios a escala nacional y mundial, aprovechando las oportunidades que esta situación genera.

5.7.2 Objetivos

- Formar profesionales de alto nivel capaces de desempeñarse en el sector público o privado en cargos con responsabilidad en la toma de decisiones en materia de negociación, dirección e investigación económica internacional.

- Conocer, estudiar y analizar los diferentes modelos de integración económica existentes en el mundo y sus oportunidades para el país.
- Identificar, estudiar y analizar las principales características y relaciones del sector empresarial y de los países mediante el estudio de procesos de integración como oportunidad de negocio.
- Formular y operacionalizar proyectos en las diferentes áreas de los negocios el comercio internacional y las relaciones económicas internacionales.

5.7.3 Metodología

Empleamos condiciones metodológicas flexibles, con estrategias de trabajo en grupo, discusiones plenarias rescatando las experiencias tanto de los participantes como la de los docentes, permitiendo construir conocimiento a partir de ellas.

Además, se busca exponer al estudiante a un conjunto diverso de metodologías que incluyen paneles con expertos, trabajo interactivo, talleres, estudio de casos, conferencias, entre otros, de manera que se desarrollen las habilidades necesarias para abordar los problemas desde diversos ángulos y que los participantes sean cada vez más conscientes de la importancia del aprendizaje autónomo.

5.7.4 Perfil del aspirante

El programa de la especialización en Negocios Internacionales e Integración Económica está dirigido a profesionales en las áreas de las Ciencias Económicas, Administrativas, Financieras, Ciencias Sociales, Ciencias Humanas e Ingenierías.

5.7.5 Perfil profesional – laboral

Los egresados de la Especialización en Negocios Internacionales e Integración Económica podrán desempeñarse como:

- Ejecutivos en las empresas interesadas en adelantar negocios en el ámbito externo del país.
- Funcionarios en los diferentes organismos del Estado y otras organizaciones en las que se definen, formulan y aplican las políticas públicas de integración económica y cooperación, que requieran especialistas en diseño, formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas de integración económica en general y conocedores de los orígenes, contenidos, oportunidades y amenazas que caracterizan a cada uno de los tratados de Integración Económica suscritos o por suscribir por Colombia.

- Empresarios independientes vinculados o interesados en vincularse a actividades propias de los negocios internacionales, para aprovechar las ventajas propias de la Integración económica.
- Investigador en Relaciones y Negocios Internacionales.
- Asesor de Alta Gerencia sobre temas de Negocios Internacionales, Comercio e Integración Económica.
- Consultor en proyectos empresariales a nivel internacional.
- Gerente de empresas nacionales e internacionales y organizaciones del sector público y privado.
- Representante de organizaciones internacionales económicas, sociales y políticas.
- Negociador Internacional.

5.7.6 Línea de investigación

La Especialización en Negocios Internacionales e Integración Económica, desarrolla sus proyectos de investigación dentro de la línea de investigación en “Negocios internacionales e Integración Económica” la cual ha sido definida con el objetivo general de profundizar en el estudio de los fenómenos que han determinado los procesos de integración económica en un contexto de globalización, caracterizado a la vez por el surgimiento y desarrollo de distintos modelos de regionalización que responden a intereses económicos, políticos y culturales de los Estados y de los distintos agentes económicos privados involucrados.

Los estudios que se realicen se encaminarán a descubrir oportunidades que brinda el complejo esquema de integración a quienes de una u otra manera están relacionados con el comercio internacional de bienes, servicios y factores, y las maneras de alcanzar los niveles de competitividad que se requieren para poder aprovechar esas oportunidades de la mejor manera.

Por su parte, el estudiante diseñará estrategias de gerencia y negociación empresarial de corto, mediano y largo plazo, obteniendo herramientas necesarias para buscar oportunidades competitivas de negocio en los mercados Nacionales e Internacionales.

5.7.7 Certificación adicional

Los estudiantes que cursen la asignatura electiva Coaching Gerencial tendrán derecho a una certificación expedida por la Universidad y por un docente certificado como Coach Ejecutivo avalado por TISOC (The International School of Coaching).

Dicha certificación consiste en un diploma de asistencia y aprobación donde constará la intensidad horaria y los temas tratados en éste curso.

Para recibir este certificado (de asistencia y aprobación), es necesario:

- Que el participante haya asistido por lo menos al 90% de las sesiones programadas.
- Que obtenga una calificación igual o superior a 3,5 (en una escala de 1 a 5) al finalizar la asignatura en las evaluaciones que se realizan de acuerdo con los Reglamentos de Posgrado de la Universidad de América y que hayan cumplido los requisitos de asistencia requerida de acuerdo con lo estipulado en el párrafo anterior.

Si el participante no cumple las condiciones anteriores, perderá la asignatura y deberá repetirla de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento de Estudiantes de Posgrado de la Universidad.

5.7.8 Competencias adquiridas

El programa de Negocios Internacionales e Integración Económica a partir de los planteamientos de la teoría económica moderna procura desarrollar en el estudiante la capacidad para reconocer las oportunidades que ofrecen los mercados y desde el ámbito administrativo y del comercio exterior lo prepara para formular y operacionalizar planes de negocio exportables en las diferentes áreas de comercio internacional teniendo como referente los aspectos políticos, económicos, sociales y legales inherentes al entorno internacional y a los diferentes esquemas mundiales de integración.

5.7.9 Intensidad

La Especialización en Negocios Internacionales e Integración Económica tiene una duración de cuatro ciclos académicos presenciales distribuidos en dos semestres, 28 créditos académicos para un total de 336 horas lectivas.

5.7.10 Plan de estudios

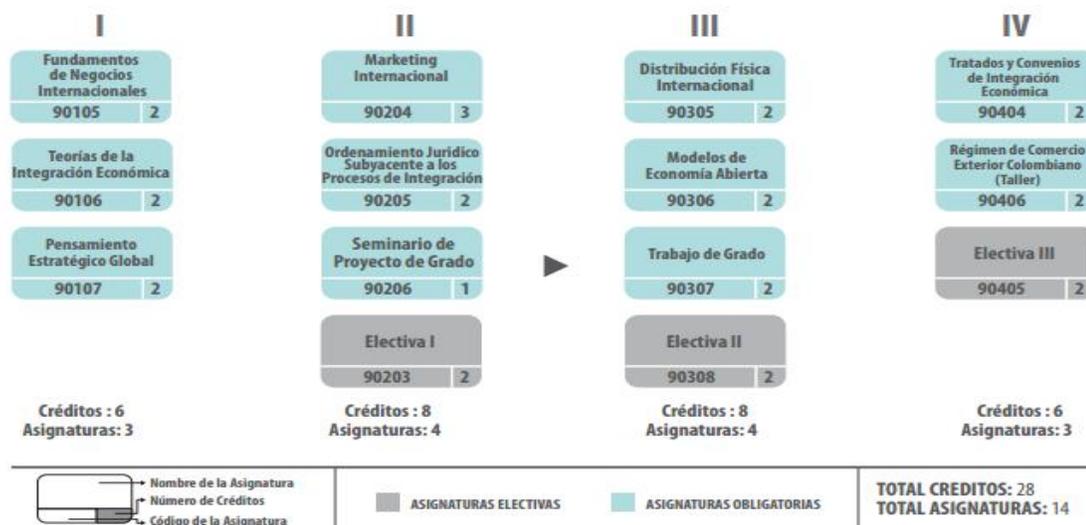


Gráfico 6. Plan de estudios Esp. en negocios internacionales e integración económica

Fuente: FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA. Programas. [Sitio web]. Bogotá D.C. CO. Sec. Especializaciones. [Consultado 15, febrero, 2017]. Disponible en: <http://www.uamerica.edu.co/programas-academicos/posgrado/>

5.7.11 Título que otorga

El estudiante que curse y apruebe de acuerdo a los reglamentos de la Universidad de América Sede de Posgrados los periodos o áreas que corresponden al programa, se le otorgará el título de Especialista en Negocios Internacionales e Integración Económica, soportado en la Resolución número 10714 del 9 de julio de 2014 del Ministerio de Educación Nacional.

5.8. ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL

5.8.1 Justificación del programa

Crecientemente, la temática ambiental, ha sido centro de atención de la comunidad mundial, de organismos gubernamentales, académicos y empresariales preocupados por la degradación de las áreas naturales, el uso inadecuado de los recursos biológicos, el deterioro de la calidad del ambiente y la urgente necesidad de evaluar las oportunidades y desafíos que entraña el desarrollo sostenible.

En los últimos años Colombia ha experimentado avances significativos en la aproximación a los problemas de carácter ambiental, reflejado en el establecimiento de una política ambiental y su correspondiente marco jurídico, así como en la expedición de una normatividad para su debida aplicación.

Se requiere entonces prepararse para realizar una gestión ambiental que sobrepase el concepto de lo tecnológico, que nos conduzca a revisar políticas, programas y comportamientos cotidianos de la organización hacia la creación de una conciencia ambiental.

La Universidad de América, consciente de esta necesidad ha creado la Especialización en Gestión Ambiental para formar profesionales con fundamentos académicos y con sentido integral de la problemática ambiental para que se conviertan en agentes de cambio hacia un desarrollo futuro sostenible.

5.8.2 Objetivo general

Ofrecer un programa de especialización en Gestión Ambiental que responda a las necesidades actuales de la problemática ambiental, considerando políticas y planes de manejo ambiental que permitan planificar, ejecutar y controlar las actividades requeridas tanto por el sector productivo como gubernamental con énfasis en el desarrollo de nuevas tecnologías para lograr un desarrollo sostenible.

5.8.3 Objetivos específicos

- Formar especialistas en la Gestión ambiental que generen compromiso con el medio ambiente y con la conservación y uso de los recursos naturales hacia un desarrollo sostenible y una buena calidad de vida.
- Desarrollar gestores ambientales que permitan el desarrollo de procesos productivos con un enfoque ambiental, planificando y controlando los procesos involucrados para disminuir la contaminación ambiental.
- Desarrollar conocimientos y habilidades técnicas necesarias para el diagnóstico, monitoreo, control y remediación ambiental.
- Formar integralmente a los educandos en los valores de la responsabilidad personal, de la ética profesional, del civismo y de la solidaridad social.

5.8.4 Competencias adquiridas

Nuestro programa de Gestión Ambiental enfoca su formación en el desarrollo de competencias para enfrentar de manera oportuna y eficaz el impacto de ciertos factores en el deterioro ambiental y para establecer los procedimientos, medidas e instrumentos que mejoren la gestión de los recursos naturales.

El profesional especialista en este campo de la GESTIÓN AMBIENTAL tendrá las competencias propias para:

- Identificar los principales factores causantes del deterioro ambiental.
- Ejecutar acciones de y programas de minimización de impacto para la preservación del ambiente.
- Articular el sistema de gestión ambiental con la normatividad vigente

5.8.5 Perfil profesional – ocupacional

El Especialista en Gestión Ambiental de la Universidad de América se puede desempeñar como:

- Consultor en la gestión de los recursos naturales.
- Planificador y Gerente ambiental
- Profesional en áreas de investigación, monitoreo y legislación de la contaminación para el sector público y privado.
- Investigador en sistemas y procesos tecnológicos de mejoramiento del ambiente.
- Responsable de seguridad y medio ambiente en el sector industrial y de servicios.
- Evaluador de los impactos ambientales en los ecosistemas.
- Director de proyectos de prevención y control de la calidad ambiental

5.8.6 Metodología

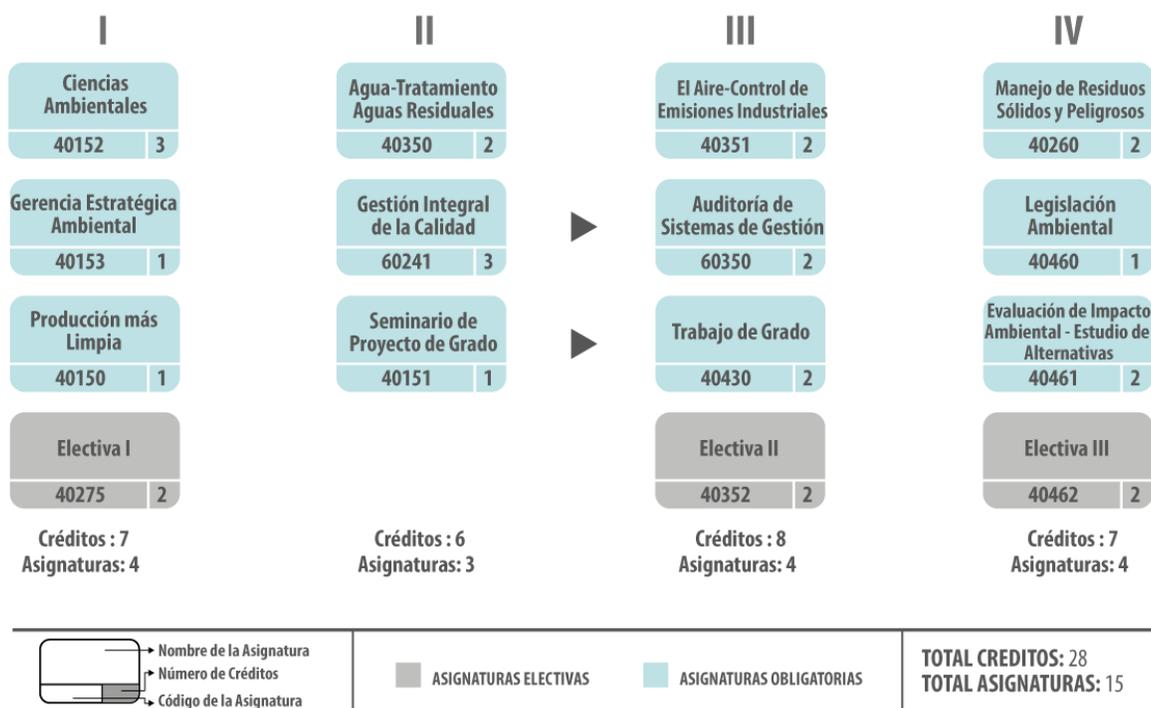
El programa se desarrolla a partir de un enfoque flexible, abierto y participativo, donde el estudiante es agente activo del proceso de aprendizaje y el docente un facilitador y orientador del mismo proceso.

Nuestra metodología se fundamenta en dos grandes sistemas: los créditos académicos que facilitan al estudiante una formación integral y las estrategias pedagógicas que nos permiten:

- La integración temática en el plan de estudios de las áreas de Fundamentos ambientales, Ecología, Gerencia-Humanidades e Investigación.
- Desarrollo de estudios de caso, salidas de campo y conferencias especializadas de experiencias exitosas que complementan los temas vistos.

5.8.7 Plan de estudios

Gráfico 7. Plan de estudios Esp. en gestión ambiental



Fuente: FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA. Programas. [Sitio web]. Bogotá D.C. CO. Sec. Especializaciones. [Consultado 15, febrero, 2017]. Disponible en: <http://www.uamerica.edu.co/programas-academicos/posgrado/>

5.8.8 Intensidad

La especialización en Gestión Ambiental tiene una modalidad presencial con una intensidad académica de 28 créditos equivalentes a trescientos treinta y seis (336) horas lectivas que se cursan en cuatro períodos académicos durante un año de estudios.

5.8.9 Certificación entregada por Icontec

Se hará entrega de un certificado expedido por Icontec, el cual es un diploma de asistencia y aprobación donde constará la intensidad horaria y la relación de cada uno de los seminarios cursados en la Formación de Auditor Interno en Sistemas de Gestión Integrados (ISO 9001-ISO 14001-OHSAS 18001).

Para recibir este diploma (de asistencia y aprobación) de estos seminarios dictados por Icontec es necesario:

- Que el participante haya asistido a la totalidad de los seminarios y como mínimo a un 80% de cada uno de ellos.
- Que obtenga un puntaje de calificación igual ó superior al 70% en el examen que realiza Icontec al finalizar el seminario de Técnicas de Auditoría Interna al Sistema de Gestión Integral, y que hayan cumplido los requisitos de asistencia mínima requerida de acuerdo a lo estipulado en el parágrafo anterior

Si el participante no cumple las condiciones anteriores, Icontec entregará únicamente una constancia de asistencia en donde se relaciona el número de horas de capacitación recibida, detallando los seminarios donde haya superado dicho 80% de asistencia.

5.8.10 Título que otorga

El estudiante que curse y apruebe de acuerdo con los reglamentos de la Universidad América Sede de Posgrados los ciclos que corresponden al programa, se le otorgará el título de Especialista en Gestión Ambiental soportado en la Resolución número 3438 del 14 de marzo de 2014 del Ministerio de Educación Nacional.

5.9 ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

5.9.1 Justificación

En la turbulencia actual de la economía globalizada, las empresas cada día más dependen de una gestión eficaz del Talento Humano.

La atención de los Directivos de las empresas parece estar centrada en los objetivos financieros a corto plazo o en las mejoras operativas a través de la utilización de nuevas tecnologías, olvidándose que la creación de valor a largo plazo en las empresas demanda enfocarse en la gente.

Para lograr una ventaja competitiva a largo plazo, las empresas deben tener en cuenta tres condiciones básicas:

- La gente debe ser la principal fuente de valor agregado.
- El personal de la empresa debe ser único.
- Establecer un modelo de Gerencia del Talento Humano que no sea fácil de imitar.

Alcanzar esto implica que los profesionales que gestionan el Talento Humano en las empresas requieren establecer métodos analíticos y estructurados para atraer, retener y desarrollar el personal competente que requieren las organizaciones.

La Especialización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de América, logra desarrollar en los profesionales, las competencias requeridas que les permite incrementar su capacidad de liderazgo, creatividad, comunicación, visión y acción como gerentes estratégicos de la empresa, con pensamiento universal y visión global, demostrados a través del rol de consultor tanto interno como externo para el cual han sido formados.

5.9.2 Objetivos

- Formar especialistas capaces de generar ventajas competitivas a través de la administración eficaz del TALENTO HUMANO en empresas y organizaciones de cualquier sector, tanto públicas como privadas y de tomar decisiones que permitan el logro de los objetivos de la empresa a su cargo.
- A través de una sólida formación teórica aplicada a soluciones prácticas y analíticas, el programa busca desarrollar conocimiento multidisciplinario actualizado, con buena formación en tecnologías básicas que le permiten al especialista resolver problemas de amplio espectro.
- Formar especialistas con espíritu lógico, analítico, crítico, sintético, innovador, emprendedor, de sentido común y práctico, visionario y con capacidad de tomar decisiones, con una vocación de liderazgo que le permitan lograr un firme compromiso con el desarrollo de la sociedad por la vía del idóneo desempeño profesional.
- Formar especialistas agentes de cambio, con las competencias requeridas para organizar, dirigir y proyectar el área de Talento Humano dentro y fuera de la organización.

5.9.3 Perfil del aspirante

El programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano está dirigido a profesionales en Ciencias económicas y administrativas, ingenierías, humanidades y sociales que se desempeñen o aspiren a desempeñarse en Cargos de Gerencia

de Talento Humano y en cargos con liderazgo de grupos, en todos los procesos de la empresa o que se proyecten en el área de gestión del Talento Humano tanto del sector público como el privado.

5.9.4 Perfil profesional y ocupacional

El especialista en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de América estará capacitado para:

- Liderar, con un alto sentido de la ética y los valores, los procesos propios de la gestión humana en las organizaciones.
- Contribuir al direccionamiento estratégico de las organizaciones a través del desarrollo de las personas.
- Aportar al logro de los objetivos organizacionales mediante la aplicación de las estrategias modernas de gestión del Talento Humano enmarcadas dentro de los conceptos fundamentales de la administración.
- Analizar e identificar los factores externos e internos en una organización con el fin de orientar adecuadamente los cambios que influyen o afectan la organización y su desempeño.
- Diseñar e implementar investigaciones orientadas a analizar los procesos organizacionales que incidan en la gestión de las personas.
- Aplicar las técnicas de auditoría para sistemas de certificación de personas.

El Especialista en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de América se puede desempeñar como:

- Gerente de Talento Humano / Gerente de Recursos Humanos.
- Consultor en gestión del Talento Humano – interno y externo.
- Director de capacitación del Talento Humano.
- Director de Planeación Estratégica del Talento Humano.
- Director de Desarrollo Humano.
- Gerente o director de las diferentes áreas funcionales de la empresa con mando de personal tanto del sector privado como del sector público.

5.9.5 Competencias adquiridas

El Especialista en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de América, durante su formación, desarrolla competencias tales como:

- **Capacidad de exploración y sensibilidad al entorno**

Obtiene información relevante (política, económica, social, tecnológica) inclusive más allá de las fronteras sectoriales a que se pertenezca. Ello le permite identificar tendencias, desarrollos e información cuyo conocimiento le brinda mejores habilidades para interactuar con el entorno.

- **Pensamiento gerencial**

Discierne entre la información existente para tomar la decisión más oportuna. En el momento de la toma de decisiones, su forma de pensar y de organizar la información le permite sugerir las mejores soluciones.

- **Entendimiento estratégico organizacional**

Conoce cuál debe ser su negocio, a dónde se quiere llegar con la empresa y cómo alcanzar este objetivo. Hace un análisis estratégico (amenazas y oportunidades) para formar un marco de referencia para la toma de decisiones futuras de la empresa.

- **Liderazgo**

Crea cooperación y compromiso por parte de los empleados, alineando su capacidad y energía para focalizarse en los objetivos de la empresa.

- **Negociación y relaciones**

Impacta, influye, persuade, convence o impresiona a otros para lograr soporte en sus iniciativas o que otras personas realicen una acción específica.

- **Trabajo de equipo**

Selecciona y conforma grupos de personas que trabajen con una meta específica; estimula la participación individual para tener iniciativas; escucha las opiniones y experiencias de otras personas; comunica ideas y comparte la información.

- **Integridad personal**

Respeta principios y valores y se comporta de manera transparente para vivir en armonía consigo mismo y en sociedad.

- **Ética**

Actuar consecuentemente con los valores morales, las buenas costumbres y los principios éticos que la disciplina de gestión humana requiere y teniendo en cuenta los protocolos de ética académica y empresarial establecidos en las normas y reglamentos de la universidad.

5.9.6 Intensidad

La Especialización en Gerencia del Talento Humano tiene una duración de cuatro ciclos, distribuidos en (1) un año, para un total de trescientas treinta y seis (336) horas lectivas.

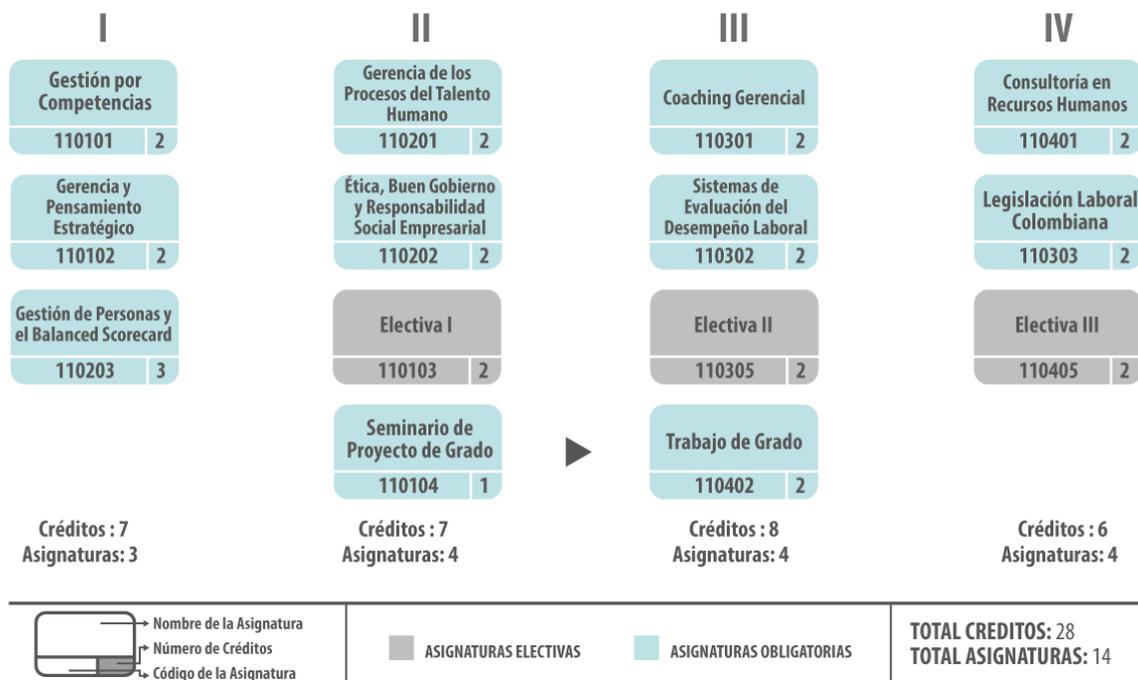
5.9.7 Metodología

Con un enfoque temático unificado de los docentes, el programa de la especialización en Gerencia del Talento Humano dirigido a profesionales que desean profundizar en un área específica del conocimiento ofrece condiciones metodológicas flexibles, con estrategias de trabajo en grupo, discusiones plenarias rescatando las experiencias tanto de los participantes como la de los docentes, permitiendo construir conocimiento a partir de ellas.

Además, se busca exponer al estudiante a un conjunto diverso de metodologías que incluyen paneles con expertos, trabajo interactivo, talleres, estudio de casos, conferencias, entre otros, de manera que se desarrollen las habilidades necesarias para abordar los problemas desde diversos ángulos y que los participantes sean cada vez más conscientes de la importancia del aprendizaje autónomo.

5.9.8 Plan de estudios

Gráfico 8. Plan de estudios Esp. en gerencia del talento humano



Fuente: FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA. Programas. [Sitio web]. Bogotá D.C. CO. Sec. Especializaciones. [Consultado 15, febrero, 2017]. Disponible en: <http://www.uamerica.edu.co/programas-academicos/posgrado/>

5.9.9 Líneas de investigación

- Estrategias de Competitividad basadas en el Talento Humano.
- Formación y Crecimiento Directivo.

5.9.10 Título que otorga

El estudiante que curse y apruebe de acuerdo con los reglamentos de la Universidad de América Sede de Posgrados los periodos o áreas que corresponden al programa, se le otorgará el título **de Especialista en Gerencia del Talento Humano, soportado en la Resolución número 22695 de 29 de diciembre de 2014 del Ministerio de Educación Nacional.**

5.9.11 Certificados adicionales que se entregan

Los estudiantes que cursen las siguientes asignaturas electivas tendrán derecho a las certificaciones mencionadas a continuación:

Asignatura Electiva de 24 horas presenciales. **Auditoría Interna de un Sistema de Certificación de Personas.** Un certificado expedido únicamente por COTECNA, el cual consiste en un diploma de asistencia y aprobación donde constará la intensidad horaria y los temas tratados en la Formación de Auditor Interno basado en la Norma ISO IEC 17024:2012.

Para recibir este certificado (de asistencia y aprobación) del curso dictado por Cotecna es necesario:

- Que el participante haya asistido por lo menos al 90% de las sesiones programadas.
- Que obtenga una calificación igual o superior a 3,5 (en una escala de 1 a 5) al finalizar la asignatura en las evaluaciones que realiza Cotecna de acuerdo con los Reglamentos de Posgrado de la Universidad de América y que hayan cumplido los requisitos de asistencia requerida de acuerdo con lo estipulado en el párrafo anterior.

Si el participante no cumple las condiciones anteriores, perderá la asignatura y deberá repetirla de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento de Estudiantes de Posgrado de la Universidad.

Asignatura Electiva de 24 horas presenciales. **Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Trabajo en Alturas.** Un certificado de asistencia y aprobación del curso “Trabajo Seguro en Alturas” en nivel Básico Administrativo avalado por el SENA a través de un entrenador certificado.

Para recibir este certificado (de asistencia y aprobación) del curso es necesario:

- Que el participante haya asistido por lo menos al 90% de las sesiones programadas.
- Que obtenga una calificación igual o superior a 3,5 (en una escala de 1 a 5) al finalizar la asignatura en las evaluaciones que realizan los docentes de acuerdo con los Reglamentos de Posgrado de la Universidad de América y que hayan cumplido los requisitos de asistencia requerida de acuerdo con lo estipulado en el párrafo anterior.

Si el participante no cumple las condiciones anteriores, perderá la asignatura y deberá repetirla de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento de Estudiantes de Posgrado de la Universidad.

5.10 ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS

5.10.1 Justificación del programa

La industria de la construcción es un sector rentable y competitivo. La estrategia para tener éxito y mantenerse consiste en lograr operar dentro de estándares modernos de productividad, empleando con eficiencia, eficacia y efectividad los recursos y logrando la satisfacción de los clientes.

Las empresas deben desarrollar herramientas dentro de un pensamiento estratégico que les permitan sostenibilidad, considerando que la apertura económica provoca que el mundo de los negocios sea, cada vez, más competitivo.

La Universidad de América ha creado esta especialización para satisfacer la demanda de profesionales capaces de identificar y evaluar los factores críticos locales y regionales que afecten a la empresa en sus operaciones y en sus resultados, de formular e implementar estrategias competitivas exitosas en el largo plazo, de desarrollar la capacidad de análisis y toma de decisiones gerenciales, estimulando el juicio en el manejo y uso de la información y en la medición de los resultados.

5.10.2 Objetivos

- Desarrollar y/o fortalecer la capacidad gerencial de los profesionales que administran empresas del sector de la construcción.
- Ofrecer las bases teóricas que permitan al profesional diferenciar, adoptar, transferir e implementar técnicas de administración financiera y gerencial dentro del sector de la construcción.
- Desarrollar la capacidad en el profesional de identificar la oportunidad en el mercado de un proyecto de construcción.
- Capacitar para el uso de la información gerencial en la toma de decisiones, para la correcta gestión de una empresa.
- Capacitar para el diseño de estrategias de desarrollo organizacional propias de una empresa del sector de la construcción.

- Desarrollar la capacidad de interpretar las situaciones de rentabilidad como objetivos gerenciales que le permitan proyectar la empresa en un ambiente de competencia global.

5.10.3 Perfil del aspirante

El programa de la Especialización en Gerencia de Empresas Constructoras está dirigida a profesionales Arquitectos, Ingenieros, Administradores, gerentes de proyecto, interventores, directores de obra y empresarios del sector de la construcción.

5.10.4 Perfil profesional y ocupacional

El profesional especializado en Gerencia de Empresas Constructoras ante todo será un administrador, que tendrá los conocimientos necesarios para una eficiente gestión financiera, humana y comercial que le exige la gerencia moderna. Capaz de fijarse metas y definir estrategias de proyectos factibles, competitivos y rentables.

El Especialista en Gerencia de Empresas Constructoras de la Universidad de América se puede desempeñar como:

- Gerente, director y administrador de empresas constructoras y/o empresas consultoras de proyectos de edificación.
- Gerente, director, administrador o profesional vinculado con la planeación, organización, ejecución y control de proyectos.
- Asesor / Interventor en procesos empresariales y constructivos.
- Profesional capaz de orientar las estrategias empresariales en lo concerniente a lo financiero, comercial, legal y tributario de empresas constructoras.

5.10.5 Competencias adquiridas

- Comprender, desde una perspectiva interdisciplinaria, los conceptos de gerencia y administración.
- Proponer cursos de acción que mejoren el nivel de productividad y por consiguiente de competitividad de la empresa.
- Comprender, interpretar y analizar las leyes y normas que regulan la actividad empresarial y constructiva.

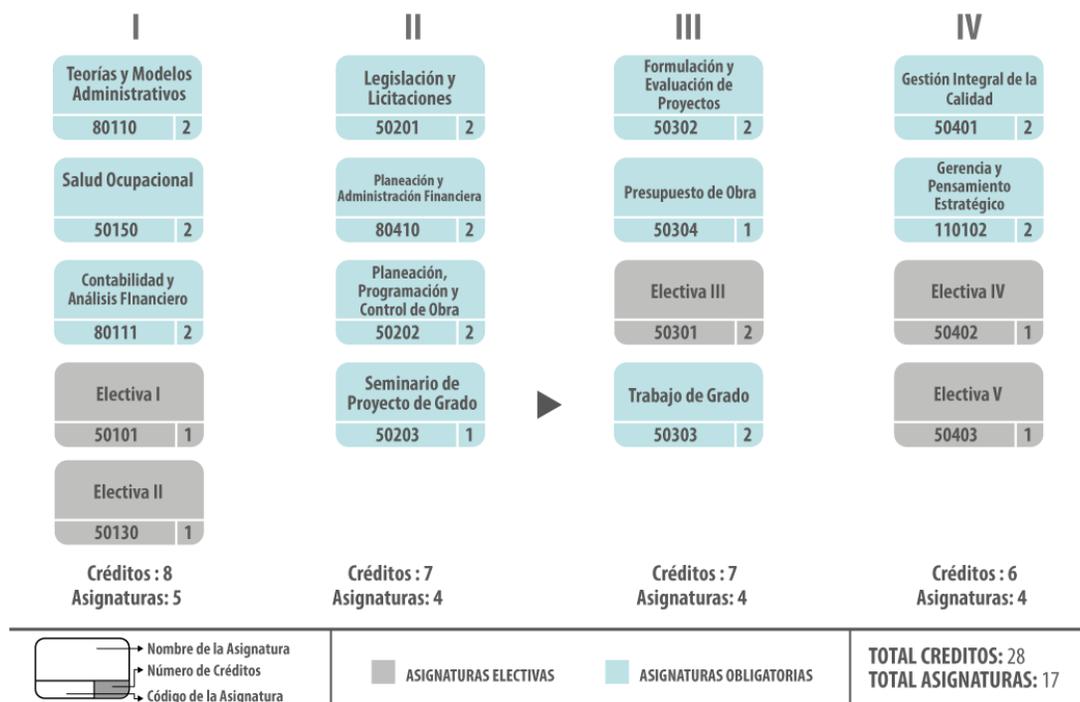
- Asumir un liderazgo como promotor y ejecutor de iniciativas empresariales.
- Diseñar, aplicar e interpretar estrategias de crecimiento empresarial en correspondencia a los indicadores de gestión financiera, de recursos humanos, tecnológicos, logísticos, informáticos y de mercadeo.
- Poseer un pensamiento estratégico en la resolución de problemas y la toma de decisiones empresariales.
- Identificar y utilizar elementos conceptuales y guías de acción necesarios para la formulación, implementación, organización y evaluación de proyectos.

5.10.6 Intensidad

La Especialización en Gerencia de Empresas Constructoras tiene una duración de cuatro periodos, distribuidos en (1) un año, para un total de trescientas treinta y seis (336) horas lectivas.

5.10.7 Plan de estudios

Gráfico 9. Plan de estudios Esp. en gerencia de empresas constructoras



Fuente: FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA. Programas. [Sitio web]. Bogotá D.C. CO. Sec. Especializaciones. [Consultado 15, febrero, 2017]. Disponible en: <http://www.uamerica.edu.co/programas-academicos/posgrado/>

5.10.8 Líneas de investigación

La investigación busca aportar en la identificación, interpretación y explicación de problemáticas de la gestión empresarial dentro del sector de la construcción. Se inicia alrededor de una línea de Investigación de la Facultad de Educación Permanente y Avanzada, Competitividad responsable.

5.10.9 Metodología

Profesores con valiosa experiencia profesional y académica utilizan diferentes estrategias educativas donde se combinan métodos de enseñanza que incluyen discusión, taller, estudio de casos, y simulación.

5.10.10 Título que otorga

El estudiante que curse y apruebe de acuerdo con los reglamentos de la Universidad América Sede de Posgrados los ciclos que corresponden al programa, se le otorgará el título de Especialista en Gerencia de Empresas Constructoras soportado en la Resolución número 6490 de 15 de septiembre de 2009 del Ministerio de Educación Nacional.

6. METODOLOGÍA Y PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO DE DATOS

6.1 DISEÑO METODOLÓGICO

Este documento final de trabajo de grado se desarrolló bajo estricto cumplimiento de la Ley y el Reglamento Estudiantil de Posgrados de la Fundación Universidad de América.

El desarrollo de lo aquí plasmado se hizo bajo una metodología descriptiva, es decir, bajo recopilación de información para su posterior análisis sin interferir en el entorno de los actores implicados.

Pretende ofrecer información clara y concisa sobre las competencias clave que caracterizan realmente al Egresado de programas de especialización de la Universidad de América en el marco de su desarrollo profesional en el sector real. Para cumplir con lo anterior, se recolectó la información necesaria, a través de un instrumento previamente diseñado por la misma Institución y bajo las orientaciones de un investigador experto.

6.2 CUESTIONARIO DE EGRESADOS (Ver cuestionario en Anexo A)

En términos generales, el instrumento seleccionado fue un cuestionario. Esta dinámica consiste en aplicar una serie de preguntas o ítems a una población - objetivo- sobre el tema en cuestión.

El cuestionario fue colgado, enviado a través del software <https://www.encuestafacil.com/>, donde también se almacenaron las respuestas. Este instrumento fue diseñado por la Oficina del Sistema de Evaluación Universitaria de la Fundación Universidad de América, y permitió obtener la información necesaria para el desarrollo de este trabajo.

Cabe anotar que solo se extrajeron algunas respuestas de interés, teniendo en cuenta la extensión del cuestionario mismo y la precisión del tema.

6.3 CUESTIONARIO DE EMPRESARIOS (Ver cuestionario en Anexo B)

En términos generales, el instrumento seleccionado fue un cuestionario. Esta dinámica consiste en aplicar una serie de preguntas o ítems a una población - objetivo- sobre el tema en cuestión.

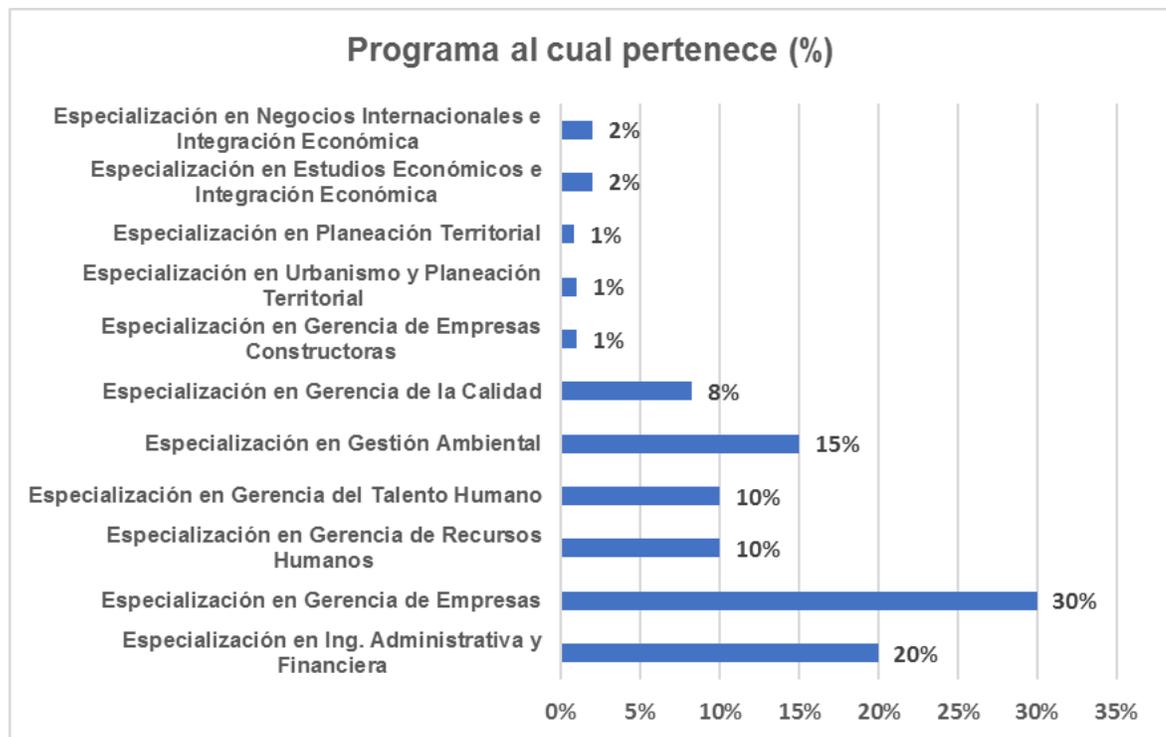
El cuestionario fue colgado, enviado a través del software <https://www.encuestafacil.com/>, donde también se almacenaron las respuestas. Este instrumento fue diseñado por la Oficina del Sistema de Evaluación Universitaria de la Fundación Universidad de América, y permitió obtener la información necesaria para el desarrollo de este trabajo.

6.4. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN

Una vez aplicados los instrumentos, se reúnen las respuestas y se procede a la tabulación manual de éstas, para su posterior análisis, evidenciando que:

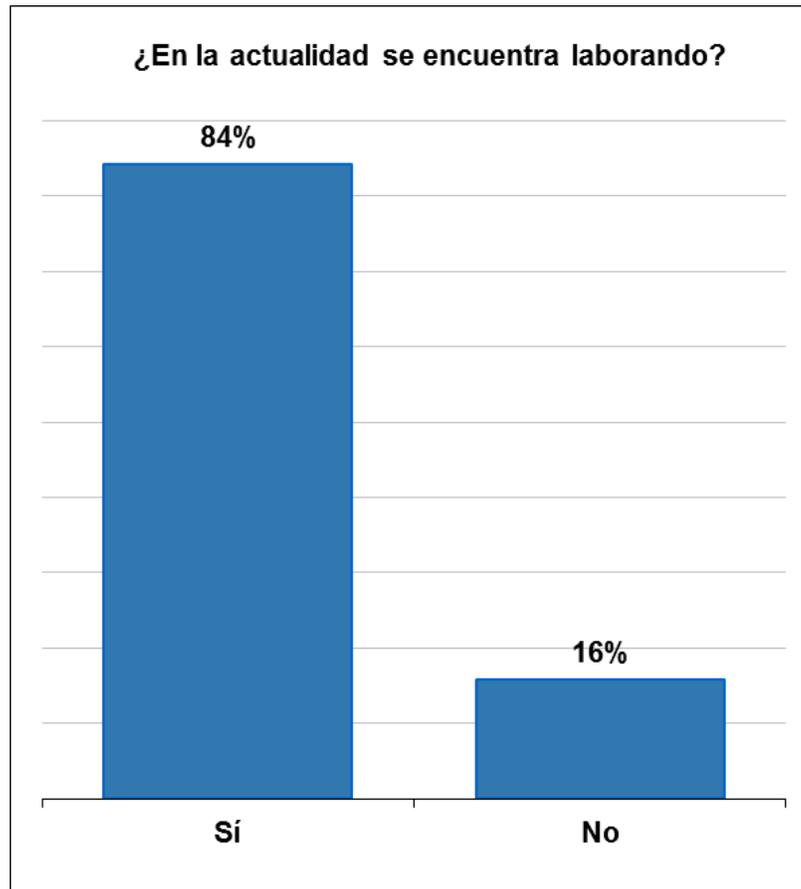
Del total de los egresados de especializaciones encuestados, las muestras más representativas fueron de los programas de Gerencia de Empresas e Ingeniería Administrativa y Financiera (50%), Gestión Ambiental y Gerencia de la Calidad (23%), y Gerencia de Recursos Humanos y Gerencia del Talento Humano (20%), lo que concuerda con la realidad actual de los programas con más promociones de profesionales graduados.

Gráfico 10. Programa al cual pertenece (%)



Así mismo, del total de egresados encuestados, el ochenta y cuatro por ciento (84%) se encuentra laborando en la actualidad, y solo el dieciséis (16%) por ciento no está empleado.

Gráfico 11. Situación laboral

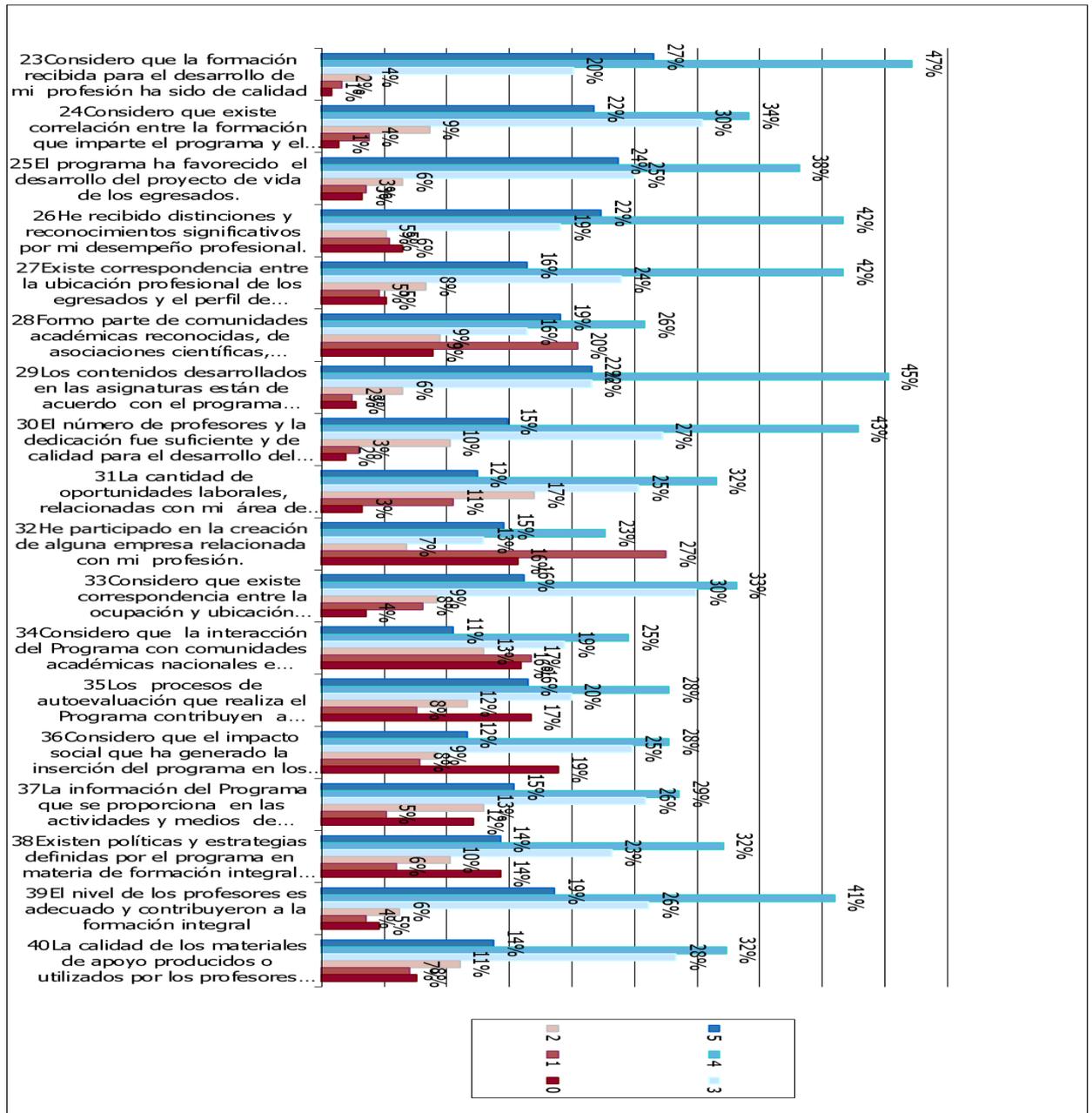


Esta cifra, también nos permite concluir que existe una correspondencia clara de la oferta académica de la Facultad de Educación Permanente y Avanzada de la Universidad de América, con las necesidades del sector real en las áreas productivas, objeto de este documento.

De igual manera, podemos anotar que más del cuarenta por ciento (40%) de los encuestados considera que la formación recibida en las aulas de la Universidad es de calidad y que los contenidos de las asignaturas concuerdan con la promesa de valor del programa.

Reflejo de esta realidad, es que más del cincuenta por ciento (50%) afirme que el profesional graduado del programa está generando un impacto positivo en el medio, que se evidencia con las a su vez con las distinciones otorgadas por entidades del sector real (37%).

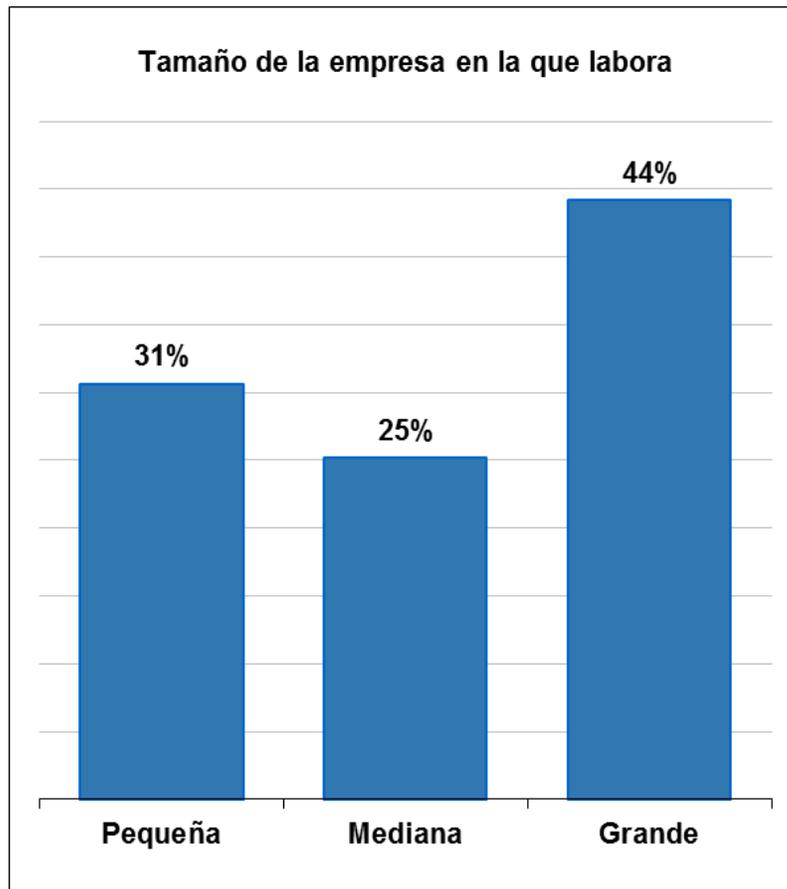
Gráfico 12. Compendio de competencias



Al preguntar por el tamaño de las empresas en las cuáles laboran, el cuarenta y cuatro por ciento (44%) de los encuestados, afirmó que presta sus servicios para grandes empresas, mientras que, el treinta y un por ciento (31%) lo hace para pequeñas y el veinticinco (25%) para medianas.

Siguiendo esta proporción, se reafirma la dinámica económica que contempla que las grandes empresas solo proveen hasta el quince por ciento (15%) de las vacantes laborales, según estudios de la firma chilena Trabajando.com.

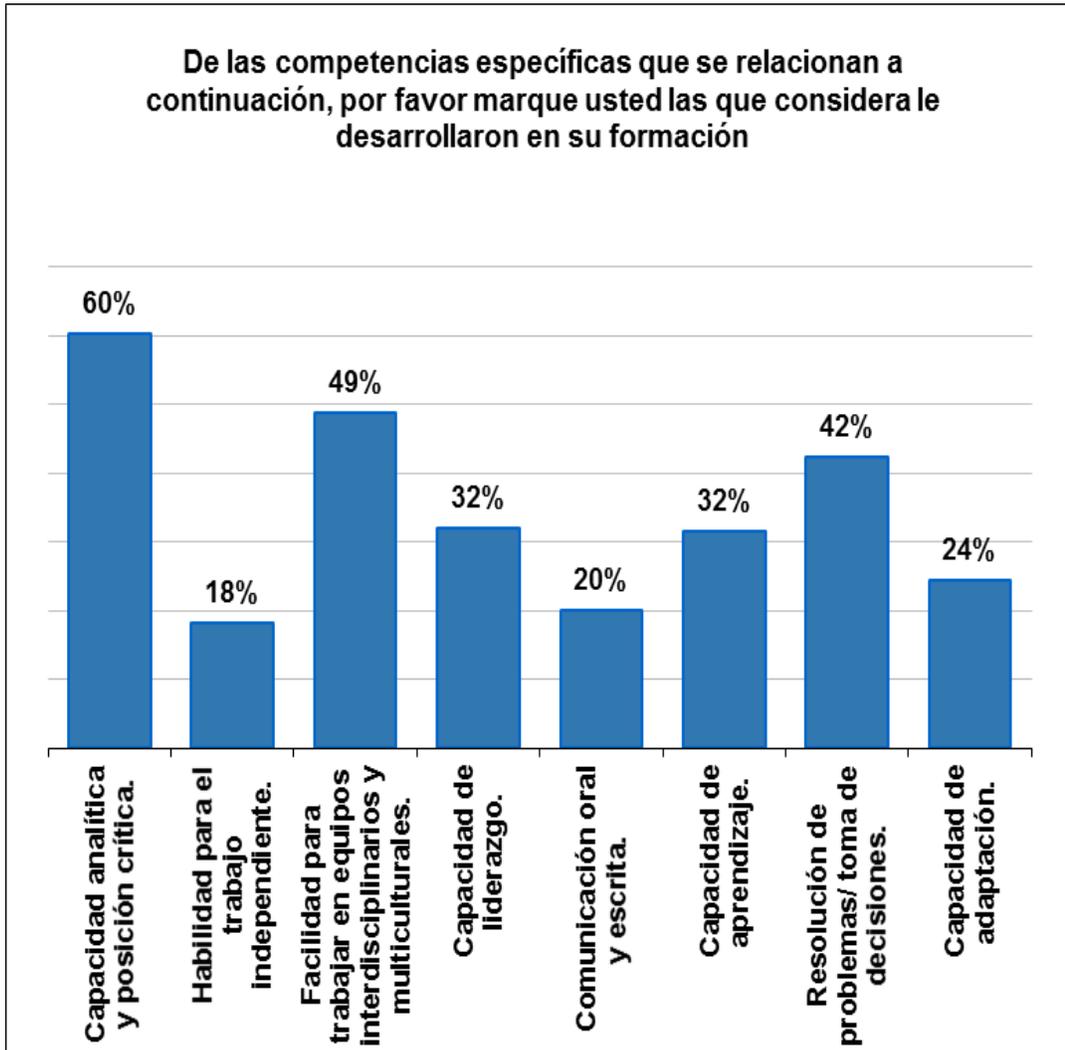
Gráfico 13. Tamaño de la empresa



Ahora bien, en cuanto al desarrollo de competencias en etapa formativa dentro del programa, los egresados encuestados destacan aquellas relacionadas con la capacidad analítica y crítica (60%), la facilidad para trabar en equipos multidisciplinarios e interculturales (49%), resolución de problemas y la toma de decisiones (42%).

El resto de la muestra, indica que durante su proceso de formación fortaleció sus competencias blandas, tales como, liderazgo (32%), capacidad de autoaprendizaje (32%), adaptación (24%) y comunicación oral y escrita (20%).

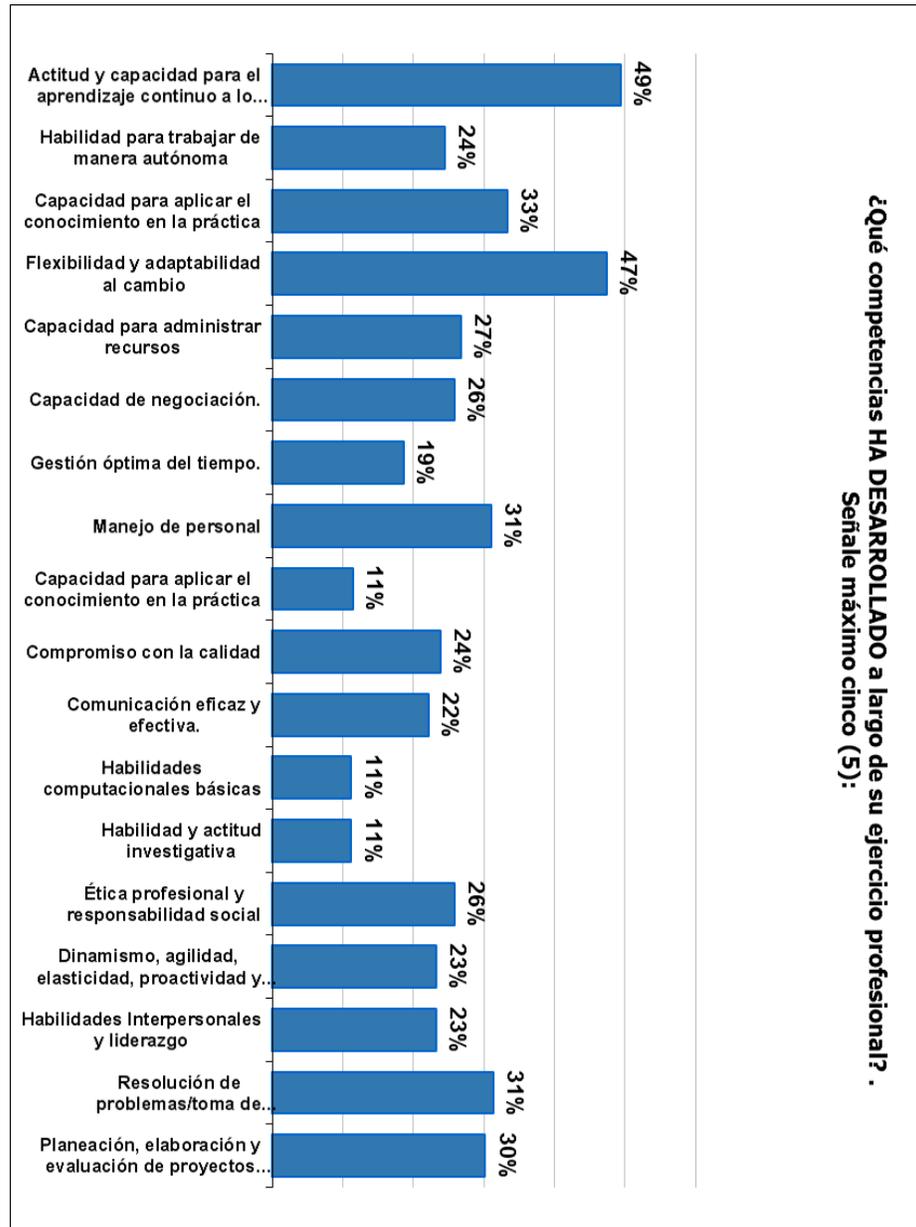
Gráfico 14. Competencias específicas



También, al preguntar por aquellas competencias que los profesionales han desarrollado a lo largo de su ejercicio profesional, encontramos la actitud y capacidad para el aprendizaje continuo (49%), la flexibilidad y adaptabilidad al cambio (47%), la resolución y manejo de conflictos (31%) y el manejo de personal (31%).

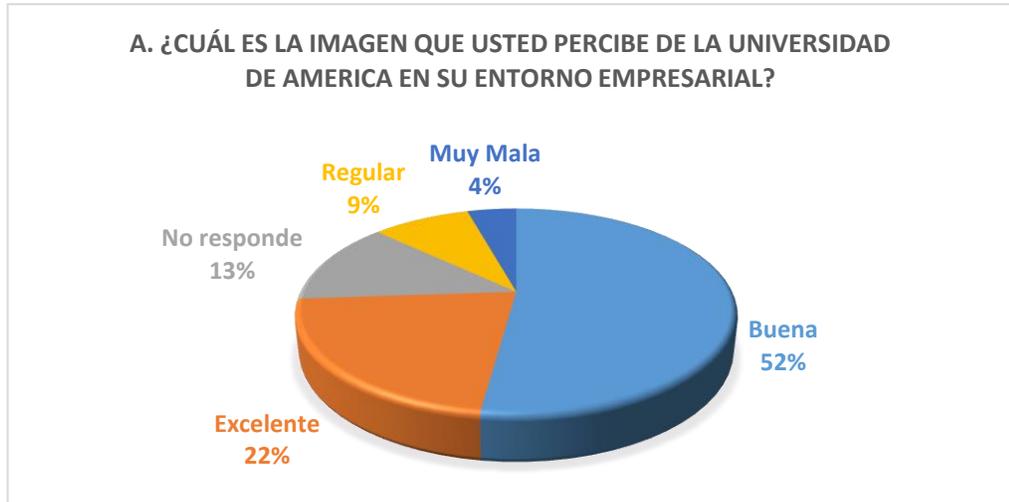
Otras competencias destacadas, se relacionan con la planeación, elaboración y evaluación de proyectos (30%), la capacidad para la administración de recursos (27%), la ética profesional y responsabilidad social empresarial (26%), y habilidades para la negociación (26%).

Gráfico 15. Competencias desarrolladas en el ejercicio profesional



Al contrarrestar esta información con el sector empresarial, encontramos que, más del cincuenta por ciento (50%) percibe una imagen buena de la Universidad en el ámbito empresarial.

Gráfico 16. Imagen de la universidad en el entorno empresarial



En cuanto a la calidad de los programas académicos, el cuarenta y cuatro por ciento (44%) afirmó que es excelente, y, el treinta y nueve por ciento (39%) que es aceptable.

Gráfico 17. Apreciación sobre los procesos de formación



Tras la consulta por el desempeño de los egresados de los programas de posgrado, el sesenta y cinco por ciento (65%) afirma que está en un nivel alto o superior; información que nos permite concluir que los profesionales que forma la Universidad de América son reconocidos en el sector real, entre otras cosas, por su alto desempeño en el área.

En el mismo sentido, podemos afirmar que el nivel de impacto y posicionamiento de los Egresados de la Universidad de América es alto.

Gráfico 18. Apreciación sobre el desempeño de los egresados



7. PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Con el desarrollo de esta propuesta de trabajo, la Universidad de América cuenta con una caracterización del perfil de competencias que desarrolla en sus estudiantes de programas de especialización, y las implicaciones que éstas generan en el ámbito laboral.

Este trabajo, también permitirá a la institución, hacer una revisión de sus planes de estudios con dos objetivos clave: el primero, identificar fortalezas de los programas y potenciarlas de acuerdo con las necesidades del sector real, y segundo, para tomar acciones correctivas, si cabe a lugar, para fortalecer el perfil de formación que ofrece, dado lo versátil del mercado actual.

En este último escenario, para la Universidad de América, es sin duda la oportunidad de reafirmar su proyecto educativo desde el reconocimiento de las potencialidades productivas del entorno y los intereses profesionales de sus estudiantes.

También se puede articular esta formación a la práctica pedagógica, incluyendo más competencias laborales al plan de estudios, ubicando los contenidos académicos en contextos laborales y trabajando por proyectos que les permitan aplicar soluciones referidas a situaciones del mundo productivo.

De cara al egresado de especializaciones, este estudio provee información relevante para conocer y explotar de mejor forma sus capacidades, teniendo en cuenta el programa cursado en la Institución, de tal forma que su desempeño en el mercado laboral sea exitoso.

Así mismo, este estudio descriptivo, se asienta como precedente en el estudio de temáticas tan importantes para las instituciones de educación del país, y no solo centrarlo en el nivel de educación superior; tal y como lo sostienen entidades gubernamentales, para este caso, el Ministerio de Educación Nacional¹⁹ de Colombia.

Nuestra sociedad requiere de profesionales formados con base en sus habilidades, y no siguiendo parámetros equívocos que hoy alimentan índices de frustración profesional e infelicidad laboral.

¹⁹ Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Educar para el mundo productivo. [sitio web] Bogotá D.C., 2003. [Consultado el 11, noviembre, 2016]. Disponible en: <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-88058.html>

8. CONCLUSIONES

Del presente trabajo, podemos concluir que:

- Los Egresados de los programas de Especialización de la Universidad de América, son profesionales altamente competitivos y gozan hoy de un amplio reconocimiento en el sector real.
- Es evidente el impacto positivo que ejercen sobre los estudiantes -después graduados- la calidad del cuerpo docente contratado por la Universidad, el cual se evidencia también en el instrumento aplicado. Aunque no se trata de establecer relaciones uno a uno entre el grado de formación de los profesores y la calidad de los programas, sí es posible concluir que los educadores mejor preparados tienen un efecto positivo sobre sus estudiantes.
- La teoría popular que estudiar un posgrado aumentará los beneficios laborales y salariales, se ve cumplida en la Comunidad de Egresados de Posgrado de la Universidad de América, pues estos, gozan de salarios por encima de la media nacional para Instituciones de Educación Superior que a la fecha no poseen acreditación de alta calidad, según indicadores del Observatorio Laboral para la Educación Superior.

En línea con esto, vale la pena traer a colación el informe sobre trabajos futuros del Foro Económico Mundial, en el que se identifican las habilidades que serán más demandadas por el mercado laboral en el futuro inmediato.

Según esto, los posgrados y en particular las especializaciones (dada su vocación práctica), no solo deben profundizar en la aplicación de conocimientos, sino también, tener en cuenta el nuevo contexto en el cual se desempeñarán sus futuros graduados.

Ya sea en ciencias económicas o ciencias socio humanísticas, se necesita talento humano hábil en la (re)solución de problemas, con pensamiento crítico y creatividad; competencias sólidas en las que se fundamenta el desarrollo profesional de los especialistas graduados de la Universidad de América. Argumento que se evidencia en los resultados del instrumento aplicado.

Bien se dice que la educación tiene que ser una actividad permanente a lo largo de toda la vida. La velocidad con la que está cambiando el mundo no deja otra alternativa: se hace necesario aprender a manejar nuevas herramientas, desarrollar nuevas habilidades o perfeccionar las ya existentes; y los posgrados son, cada vez más, un elemento diferenciador en el mercado laboral.

En este sentido, el cambio es la única constante en este momento del mundo, un mundo más dinámico; y así como a comienzos de este siglo no se hubiera pensado en campos como la tecnología, la electrónica o la big data, hoy tampoco somos plenamente conscientes de los requerimientos que nos traerá el futuro en materia de conocimientos y habilidades.

Sin embargo, no todos son iguales, y aunque la oferta de programas es amplia, quedan algunos retos que superar. Los profesionales, las instituciones de educación superior e incluso, las políticas públicas y los gobiernos tienen que adaptarse para hacer frente a las necesidades del país en el largo plazo.

9. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta las precisiones y hallazgos que permitió este trabajo, su autor recomienda a la institución:

- Empezar planes que reafirmen la pertinencia de sus programas académicos, de la mano con el sector empresarial. Clave la articulación Universidad-Empresa-Estado.
- Generar alianzas con el sector productivo para desarrollar programas de formación en conjunto y garantizar mayor práctica directa en el desarrollo de los mismos.
- Integrar y homologar los contenidos de sus programas para aumentar las oportunidades de continuidad educativa.
- Fortalecer el desarrollo de competencias tales como: solución de problemas complejos, pensamiento crítico, creatividad, gestión de personas, coordinación de grupos, inteligencia emocional, juicio y toma de decisiones, orientación al servicio, negociación y flexibilidad cognitiva.

BIBLIOGRAFÍA

ERNEST & YOUNG, Consultores. Manual para el director de recursos humanos. [Sitio web]. Colombia. Sec. La gestión por competencias. [Consultado 15, noviembre. 2016]. Disponible en: <https://formacionhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias.pdf>

VARGAS HERNÁNDEZ, José Guadalupe. Revista Iberoamericana de Educación - RIE - OIE-. [Sitio web]. Colombia. Sec. Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. [Consultado 2, noviembre. 2016]. Disponible en: <file:///C:/Users/dell/Downloads/186Vargas.PDF>

ARISTÓTELES. Metafísica. [Sitio web]. Madrid, España. Sec. Aristóteles. [Consultado 10, noviembre. 2016] Disponible en: http://www.webdianoia.com/aristoteles/aristoteles_meta.htm

CHOMMSKY, Noam. Sistemas de Análisis Sintáctico. [Sitio web]. Brooklyn, USA. Sec. Artículos. [Consultado 11, noviembre, 2016] Disponible en: <https://chomsky.info/wp-content/uploads/195309-.pdf>

BATISTA, Paula. GRACA, Amandio. MATOS, Zélia. Revista Contextos Educativos N° 10 – 2017. [Sitio web]. Porto, Portugal. Sec. Competencia – entre significado y concepto. [Consultado 11, noviembre. 2016] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/194754>

DLE: Lista de entradas - Diccionario de la lengua española - Edición del Tricentenario. [Consultado el 11, noviembre, 2016]. Disponible en: <http://dle.rae.es/?id=A0fanvT|A0gTnnL>

PERRENOUD, Philippe. Construir las competencias, ¿es darles la espalda a los saberes? [Sitio web] Ginebra, Suiza. 2008. P. 8. [Consultado 12, noviembre. 2016] Disponible en: <https://goo.gl/ceF5J9>

ERNEST & YOUNG, Consultores. Manual para el director de recursos humanos. [Sitio web]. Colombia. Sec. La gestión por competencias. [Consultado 15, noviembre. 2016]. Disponible en: <https://formacionhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias.pdf>

REVISTA ENCOLOMBIA. ¿Qué son las competencias laborales generales? [sitio web] Colombia. sec. Educación. [Consultado el 11/15/2016]. Disponible en: <https://encolombia.com/educacion-cultura/educacion/temas-de-interes-educativo/que-son-las-competencias-laborales-generales-clg/>

TUNIG. Competencias específicas [sitio web] Bogotá CO. sec Genéricas [Consultado 15, noviembre, 2016]. Disponible en: <http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=content&task=view&id=218&Itemid=247>

LÉVY-LEVOYER, Claude. Gestión de las competencias. Cómo analizarlas, cómo desarrollarlas. Barcelona, Gestión, 2000.p. 68.

MINEDUCACIÓN. Estándares Básicos de Competencias en Lenguaje, Matemáticas, Ciencias y Ciudadanas. Bogotá D.C., 2006. P. 9. ISBN 958-691-290-6.

INSTITUTO COLOMBIANO DE FORMACIÓN PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR –ICFES- Preguntas frecuentes. [Sitio web]. Bogotá D.C. CO sec. Ayuda [Consultado 11, noviembre. 2016]. Disponible en: <https://goo.gl/7YQaeU>

CHARRIA, Víctor. Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. [Sitio web] Cali, Valle del Cauca: Editorial Universidad del Norte, 2011. ISSN 2011-7485. [Consultado 11, noviembre. 2016] Disponible en: <https://goo.gl/iADKZP>

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA. La universidad. Misión. [Sitio web]. Bogotá D.C. CO. Sec. Que es la universidad. [Consultado 15, febrero, 2017]. Disponible en: <http://www.uamerica.edu.co/la-universidad/mision-vision-y-objetivos/#>

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA. La universidad. Visión. [Sitio web]. Bogotá D.C. CO. Sec. Que es la universidad. [Consultado 15, febrero, 2017]. Disponible en: <http://www.uamerica.edu.co/la-universidad/mision-vision-y-objetivos/#>

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA. La universidad. Objetivos. [Sitio web]. Bogotá D.C. CO. Sec. Que es la universidad. [Consultado 15, febrero, 2017]. Disponible en: <http://www.uamerica.edu.co/la-universidad/mision-vision-y-objetivos/#>

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA. La universidad. Facultades. [Sitio web]. Bogotá D.C. CO. Sec. Que es la universidad. [Consultado 15, febrero, 2017]. Disponible en: <http://www.uamerica.edu.co/facultades/educacion-permanente-y-avanzada/>

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CALIDAD –QAEC-. Gestión por competencias. [Sitio web]. España. Sec. Centro de conocimiento. [Consultado 15, noviembre. 2016]. Disponible en: <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/gestion-por-competencias>

McLUHAN, Marshall. POWERS, B.R. La aldea global. [Sitio web]. Barcelona. Editorial Gedisa, 1995. P.91. ISBN 84-7432-403-3. [Consultado 15, noviembre. 2016]. Disponible en: https://monoskop.org/images/2/2c/McLuhan_Marshall_Powells_BR_La_aldea_global.pdf

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Glosario. [Sitio web]. Colombia. Sec. Glosario. [Consultado 11, noviembre. 2016] Disponible en: <http://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-propertyvalue-55247.html>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Educación Superior. [Sitio web]. Colombia. Sec. Niveles de la Educación Superior. [Consultado 15, noviembre. 2016]. Disponible en: <http://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-231238.html>

MORALES, Norma Yuridia. La importancia del desarrollo organizacional. [Sitio web]. Colombia. Sec. Introducción. [Consultado 15, noviembre. 2016]. Disponible en: <http://www.ur.mx/LinkClick.aspx?fileticket=QqaAp5o0iYM%3D&tabid=2636&mid=4>

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Educar para el mundo productivo. [Sitio web] Bogotá D.C., 2003. [Consultado el 11, noviembre, 2016]. Disponible en: <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-88058.html>

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Educar para el mundo productivo. [Sitio web] Bogotá D.C., 2003. [Consultado el 11, noviembre, 2016]. Disponible en: <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-88058.html>

ANEXOS

Anexo A. Encuesta de autoevaluación - egresados

ENCUESTA DE AUTOEVALUACIÓN - EGRESADOS

Este instrumento tiene como objetivo evaluar la calidad del programa teniendo en cuenta su naturaleza y su razón de ser. En el proceso de Autoevaluación la Universidad de América desea conocer la percepción de sus egresados sobre temas específicos, que contribuyen a su mejora continua en el día a día. Considerando que es un proceso de todos, le solicitamos muy cordialmente responder de manera objetiva la siguiente encuesta.

Programa Académico			
Nombre de la Empresa en la que Labora		Cargo	
		Tiempo en la Empresa	
Actividad de la Empresa		Sector	
Tamaño de la Empresa		Número de Empleados	

Por favor lea cada uno de los aspectos a evaluar y marque con una X una sola de las casillas, según lo que usted considere, de acuerdo a la siguiente escala:

- 5 Se cumple Plenamente,
- 4 Se cumple en Alto Grado,
- 3 Se cumple Aceptablemente,
- 2 Se cumple Insatisfactoriamente,
- 1 No se cumple,
- 0 No sabe/ No responde.

N o.	APRECIACIÓN INSTITUCIONAL.	5	4	3	2	1	0
1	Conozco la misión, la visión de la Universidad y el Proyecto Educativo Institucional – PEI-						
2	Conozco los medios con los cuales difunde la misión y visión de la Universidad.						
3	Entiendo el sentido de la misión de la Universidad.						
4	Conozco el proyecto educativo de mi Programa						
5	El proyecto educativo del Programa está en						

	consonancia con el Proyecto Educativo de la Universidad.						
6	El proyecto educativo del programa es actualizado permanentemente.						
7	Existen mecanismos de ingreso que garanticen transparencia en la selección de los estudiantes						
8	Existencia de Políticas institucionales para la definición del número de estudiantes que se admiten al programa, acorde con el cuerpo docente, los recursos físicos y de apoyo académico disponibles.						
9	Existen mecanismos utilizados para la divulgación del reglamento estudiantil y académico.						
10	Se aplican las normas establecidas en los reglamentos estudiantil y académico para atender las situaciones presentadas con los estudiantes						
11	Los estudiantes participan en los órganos de dirección del programa						
12	Existen políticas y estrategias sobre estímulos académicos para los estudiantes.						
13	Se aplican las políticas, normas y criterios académicos establecidos por la institución para la selección y la vinculación de los profesores.						
14	Conoce de las Estrategias de la Institución para propiciar la permanencia de los profesores en el programa y el relevo generacional						
15	Conoce las políticas institucionales y evidencias de aplicación, en materia de desarrollo integral del profesorado, que incluyan la capacitación y actualización en los aspectos académicos, profesionales y pedagógicos relacionados con la metodología del programa.						
16	Existen y aplican de políticas institucionales en materia de evaluación integral al desempeño de los profesores.						
17	Conoció las Políticas sobre bienestar que propiciaran el desarrollo integral de la comunidad institucional.						
18	Conoce de estrategias que propicien un clima institucional adecuado que favorezca el desarrollo humano y promueva una cultura que reconozca el valor de la diversidad.						
1	Conoció la aplicación de las políticas						

9	institucionales en materia de participación del profesorado en los órganos de dirección de la institución y del programa.						
20	Existen programas, servicios y actividades de bienestar dirigidos a los profesores, estudiantes y personal administrativo del programa.						
21	Conoce sobre la participación de los egresados en los programas, los servicios y las actividades de bienestar institucional.						
22	La calidad y pertinencia de los servicios y las actividades de bienestar contribuyen al desarrollo personal.						
	APRECIACIÓN DEL PROGRAMA						
23	Considero que la formación recibida para el desarrollo de mi profesión ha sido de calidad						
24	Considero que existe correlación entre la formación que imparte el programa y el medio laboral al que se enfrenta el egresado y esta es adecuada.						
25	El programa ha favorecido el desarrollo del proyecto de vida de los egresados.						
26	He recibido distinciones y reconocimientos significativos por mi desempeño profesional.						
27	Existe correspondencia entre la ubicación profesional de los egresados y el perfil de formación del programa.						
28	Formo parte de comunidades académicas reconocidas, de asociaciones científicas, profesionales, tecnológicas, técnicas y del sector productivo y financiero, en el ámbito nacional o internacional.						
29	Los contenidos desarrollados en las asignaturas están de acuerdo con el programa ofrecido.						
30	El número de profesores y la dedicación fue suficiente y de calidad para el desarrollo del programa.						
31	La cantidad de oportunidades laborales, relacionadas con mi área de formación, y a las que tienen acceso los egresados de su programa son importantes.						
32	He participado en la creación de alguna empresa relacionada con mi profesión.						
33	Considero que existe correspondencia entre la ocupación y ubicación profesional de los egresados y el perfil de formación del programa.						

3 4	Considero que la interacción del Programa con comunidades académicas nacionales e internacionales ha incidido el enriquecimiento de la calidad del programa.						
3 5	Los procesos de autoevaluación que realiza el Programa contribuyen a mejorar la calidad del mismo						
3 6	Considero que el impacto social que ha generado la inserción del programa en los contextos académicos nacionales e internacionales, están de acuerdo a la naturaleza del mismo.						
3 7	La información del Programa que se proporciona en las actividades y medios de Promoción de la Universidad es pertinente y de calidad.						
3 8	Existen políticas y estrategias definidas por el programa en materia de formación integral de los estudiantes.						
3 9	El nivel de los profesores es adecuado y contribuyeron a la formación integral						
4 0	La calidad de los materiales de apoyo producidos o utilizados por los profesores adscritos al programa es pertinente con la metodología del programa.						

INFORMACIÓN LABORAL

41	¿En la actualidad se encuentra laborando? <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
42	Si no está trabajando, ¿cuántos meses hace que está buscando empleo? <input type="radio"/> Menos de dos meses <input type="radio"/> Entre dos y seis meses <input type="radio"/> Entre seis y 12 meses <input type="radio"/> Más de un año
43	¿En qué rango están sus ingresos laborales? <input type="radio"/> Menos de 2 SMLV <input type="radio"/> Entre 3 y 4 SMLV <input type="radio"/> Entre 5 y 6 SMLV <input type="radio"/> Más de 6 SMLV
44	De los últimos 12 meses, ¿cuántos ha laborado? <input type="radio"/> 1 mes <input type="radio"/> 2 meses <input type="radio"/> 3 meses <input type="radio"/> 4 meses <input type="radio"/> 5 meses <input type="radio"/> 6 meses <input type="radio"/> 7 meses <input type="radio"/> 8 meses <input type="radio"/> 9 meses <input type="radio"/> 10 meses <input type="radio"/> 11 meses <input type="radio"/> 12 meses
45	De acuerdo a su experiencia señale máximo tres factores que han sido relevantes a la hora de obtener empleo: <input type="radio"/> Conocimientos específicos <input type="radio"/> Experiencia laboral <input type="radio"/> Referencia personal <input type="radio"/> Manejo de segunda lengua <input type="radio"/> Egresado de la U. América <input type="radio"/> Actitud personal <input type="radio"/> Desempeño Académico <input type="radio"/> Otro, cuál? _____
46	Señale el principal medio por el cual busca empleo: <input type="radio"/> Aviso de prensa <input type="radio"/> Bolsas de empleo <input type="radio"/> Universidad

	<input type="radio"/> Referencia de un conocido <input type="radio"/> Presentación directa <input type="radio"/> Página de Internet. Otra, cuál? _____
47	De acuerdo con su experiencia, cuáles han sido los mayores obstáculos a la hora de conseguir empleo. Señale máximo tres <input type="radio"/> Falta de experiencia laboral <input type="radio"/> Falta de conocimientos <input type="radio"/> Bajos salarios <input type="radio"/> Selección de acuerdo a la Universidad donde egreso <input type="radio"/> Falta de dominio de una segunda lengua <input type="radio"/> Edad <input type="radio"/> Actitud personal <input type="radio"/> Falta de referencias <input type="radio"/> Falta de Especialización <input type="radio"/> Otro, ¿cuál? _____
48	De las áreas propias de su programa académico, ¿Cuál considera que es su FORTALEZA como egresado de la Universidad de América? _____
49	De las áreas propias de su programa académico, ¿Cuál considera que es su DEBILIDAD como egresado de la Universidad de América? _____
50	De las competencias específicas que se relacionan a continuación por favor marque usted las que considera le desarrollaron en su formación <input type="radio"/> Capacidad analítica y posición crítica. <input type="radio"/> Habilidad para el trabajo independiente. <input type="radio"/> Facilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios y multiculturales. <input type="radio"/> Capacidad de liderazgo. <input type="radio"/> Comunicación oral y escrita. <input type="radio"/> Capacidad de aprendizaje. <input type="radio"/> Resolución de problemas/ toma de decisiones. <input type="radio"/> Capacidad de adaptación.
51	¿Qué competencias HA DESARROLLADO a largo de su ejercicio profesional? Señale máximo cinco (5): <input type="radio"/> Actitud y capacidad para el aprendizaje continuo a lo largo de la vida <input type="radio"/> Habilidad para trabajar de manera autónoma <input type="radio"/> Capacidad para aplicar el conocimiento en la práctica <input type="radio"/> Flexibilidad y adaptabilidad al cambio <input type="radio"/> Capacidad para administrar recursos <input type="radio"/> Capacidad de negociación. <input type="radio"/> Gestión óptima del tiempo. <input type="radio"/> Manejo de personal <input type="radio"/> Capacidad para aplicar el conocimiento en la práctica <input type="radio"/> Compromiso con la calidad <input type="radio"/> Comunicación eficaz y efectiva. <input type="radio"/> Habilidades computacionales básicas <input type="radio"/> Habilidad y actitud investigativa <input type="radio"/> Ética profesional y responsabilidad social

Anexo B. Encuesta de autoevaluación - empleadores

ENCUESTA DE AUTOEVALUACIÓN - EMPLEADORES

Apreciado(a) Gerente, Director(a), Jefe. La Universidad de América está realizando la Autoevaluación permanente con el fin de mejorar la calidad de los Programas Académicos. Su opinión como empleador de nuestros egresados es importante para el proceso de mejoramiento.

Con este fin le solicitamos muy cordialmente responder de manera objetiva la siguiente encuesta:

DATOS DE IDENTIFICACION DE LA EMPRESA	
Nombre o razón social de la empresa:	Actividad principal de la empresa:
Dirección:	Teléfono:
Sector: Público _____ Privado _____ Otro _____	Ciudad:
Nombre de la persona que proporciona la información:	
Cargo que ocupa en la empresa:	E-mail:

1	<p>¿Considera usted que la formación del Programa es de calidad y responde a las necesidades del entorno?</p> <p>Sí <input type="radio"/> No <input type="radio"/> Por qué?</p> <p>_____</p>
2	<p>¿Considera usted que el Programa Académico tiene Relevancia académica y pertinencia social?</p> <p>Si <input type="radio"/> No <input type="radio"/> Por qué?</p> <p>_____</p>
3	<p>¿La formación del egresado de la Universidad responde a las necesidades de la empresa?</p> <p>Sí <input type="radio"/> No <input type="radio"/> Por qué?</p> <p>_____</p>
4	<p>¿Considera usted que el desempeño de los egresados del programa es de calidad y agrega valor a las funciones de su empresa?.</p> <p>Si <input type="radio"/> No <input type="radio"/> Por qué?</p> <p>_____</p>
5	<p>¿Existe en su empresa Egresados de la Universidad que han recibido distinciones y reconocimientos significativos por su desempeño profesional?</p> <p>Si <input type="radio"/> No <input type="radio"/> Nombre del reconocimiento</p>

6	<p>¿Los proyectos especiales de su empresa desarrollados por los egresados de la Universidad América han tenido impacto social?</p> <p>Si <input type="radio"/> No <input type="radio"/></p>
7	<p>Señale máximo tres factores que sean relevantes a la hora de vincular un profesional:</p> <p><input type="radio"/> Conocimientos específicos <input type="radio"/> Experiencia laboral <input type="radio"/> Referencia personal <input type="radio"/> Manejo de segunda lengua <input type="radio"/> Egresado de la U. América <input type="radio"/> Actitud personal <input type="radio"/> Desempeño Académico. <input type="radio"/> Resultados Saber-Pro <input type="radio"/> Otro, cuál? _____</p>
8	<p>Señale el principal medio por el cual busca usted a un profesional:</p> <p><input type="radio"/> Aviso de prensa <input type="radio"/> Bolsas de empleo <input type="radio"/> Universidad <input type="radio"/> Página de internet <input type="radio"/> Referencia de un conocido <input type="radio"/> Presentación directa <input type="radio"/> Otra, cuál? _____</p>
9	<p>De las áreas propias de las profesiones, ¿Cuál considera que es FORTALEZA en el egresado de la Universidad de América?</p> <p>_____</p>
10	<p>De las áreas propias de las profesiones, ¿Cuál considera que es DEBILIDAD en el egresado de la Universidad de América?</p> <p>_____</p>
11	<p>¿Qué competencias encuentra en un egresado de la Universidad de América? Señale máximo cinco (5):</p> <p><input type="radio"/> Actitud y capacidad para el aprendizaje continuo a lo largo de la vida <input type="radio"/> Habilidad para trabajar de manera autónoma <input type="radio"/> Flexibilidad y adaptabilidad al cambio <input type="radio"/> Capacidad para administrar recursos <input type="radio"/> Capacidad de negociación. <input type="radio"/> Gestión óptima del tiempo. <input type="radio"/> Manejo de personal <input type="radio"/> Capacidad para aplicar el conocimiento en la práctica <input type="radio"/> Compromiso con la calidad <input type="radio"/> Comunicación eficaz y efectiva. <input type="radio"/> Habilidades computacionales básicas <input type="radio"/> Habilidad y actitud investigativa <input type="radio"/> Ética profesional y responsabilidad social <input type="radio"/> Dinamismo, agilidad, elasticidad, proactividad y flexibilidad (capacidad de adaptación al ambiente cambiante) <input type="radio"/> Habilidades Interpersonales y liderazgo <input type="radio"/> Resolución de problemas/toma de decisiones <input type="radio"/> Planeación, elaboración y evaluación de proyectos, teniendo en cuenta su impacto <input type="radio"/> Otra, ¿Cuál? _____</p>
12	<p>¿Qué competencias considera usted que le hacen falta a los egresados de la Universidad de América? Señale máximo cinco (5) :</p> <p><input type="radio"/> Actitud y capacidad para el aprendizaje continuo a lo largo de la vida <input type="radio"/> Habilidad para trabajar de manera autónoma <input type="radio"/> Capacidad para aplicar el conocimiento en la práctica</p>

