



**FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y
AVANZADA**

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE EMPRESAS

**PROYECTO EDUCATIVO DEL PROGRAMA
(PEP)**

**UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
VICERRECTORÍA ACADÉMICA Y DE POSGRADO**

Bogotá, D.C. – Colombia

Año 2013

PRESENTACIÓN

El Proyecto Educativo Institucional de la Fundación Universidad de América¹ corresponde a la experiencia, a la evolución y a la historia de una Institución que fue creada en el año de 1956, dentro de un serio propósito de ofrecer calidad y prestancia en los estudios.

La Universidad de América tiene como Misión, impartir docencia, adelantar investigaciones y hacer labor de extensión universitaria y educativa. La labor educativa, científica y cultural de la Universidad atiende 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. Asimismo, formar integralmente a los educandos en los valores de la responsabilidad personal, de la ética profesional, del civismo y de la solidaridad social.

Desde la perspectiva mundial se hacen evidentes los cambios en las condiciones económicas, políticas, sociales y culturales, y por tanto empresariales que implican una redefinición permanente de los procesos. El fenómeno de la globalización ha llevado al rompimiento de las fronteras, a la creación de bloques económicos, al libre mercado entre países, al incremento de la inversión extranjera, a la competitividad internacional y a las alianzas estratégicas, entre otros. Es normal que desde este panorama se nos insista en la necesidad de prepararnos para dichos cambios, pero no se nos dice cómo. Consideramos que la Especialización en Gerencia de Empresas es una propuesta que contribuye a dar una respuesta a dicha pregunta en tanto que orienta a los estudiantes para ir

¹ Política Institucional establecida en 2009 y actualizada en 2011

más allá de una perspectiva instrumental que predomina en la actualidad, preparándolos para solucionar problemas empresariales y dirigir las empresas desde una perspectiva sistémica y compleja. En el mundo actual, al integrarse nuevos elementos en los ámbitos empresariales como medio ambiente, los derechos humanos, el comercio internacional, el mercado de capitales, la negociación de bienes y servicios, la distribución de la riqueza, la pobreza entre muchos otros, nos indica que el especialista no solamente debe ver los aspectos de productividad de la organización, sino que la empresa debe verse desde una perspectiva sustentable y sostenible.

La apertura económica del país en concordancia con la globalización del sector financiero y de los diferentes sectores productores de bienes y servicios, está llevando a incrementar los niveles de competencias en los cargos profesionales del área económica y de las finanzas, demandando profesionales de dirección y gerencia de las empresas con una formación integral, con pensamiento universal y con una visión de estrategias exitosas.

Por lo anterior, el programa de la Especialización en Gerencia de Empresas, contribuye en la formación de profesionales capaces de interpretar ámbitos y entornos empresariales internos y externos, proponer soluciones a los problemas y buscar estrategias de mejoramiento, imaginando y construyendo diferentes escenarios estratégicos de futuro y la gerencia diaria del ámbito administrativo y financiero empresarial.

1. BREVE HISTORIA DE LA FACULTAD Y DEL PROGRAMA

El 10 de Junio de 1992 se establece en la Universidad de América la Facultad de Educación Permanente y Avanzada / Facultad de Programas Institucionales. En este contexto institucional se dio inicio a la implementación de esta disposición creando la especialización en Ingeniería Administrativa y Financiera, cuya denominación fue cambiada en el año 2.009 por la de Especialización en Gerencia de Empresas, manteniendo los objetivos de formación y disminuyendo el número de créditos de treinta y seis (36) a veintiocho (28).

La Universidad de América a través de la Facultad de Educación Permanente y Avanzada / Facultad de Programas Institucionales, manifestó en dicho momento, el interés de mantener en el tiempo el ofrecimiento y promoción de programas académicos a nivel de posgrado que tomaran en cuenta las exigencias profesionales de los diversos sectores de la economía estatal, regional y nacional, en ese orden, y que promovieran la formación de recursos humanos con habilidades excelentes para el análisis y diseño de sistemas de la actividad humana o componentes de éstos.

Bajo este enfoque, lo principal era capacitar a los estudiantes en el uso de técnicas diversas que les permitan modificar sistemas ya existentes, obteniendo así mejores niveles de desempeño, o bien crear sistemas inexistentes y administrar su proceso de implantación.

Con este programa la Universidad de América busca estrechar más sus lazos con los diversos sectores productivos locales y regionales, mediante la participación activa de sus estudiantes, graduados y profesores, en la búsqueda de soluciones a los diversos problemas gerenciales que afrontan

las organizaciones locales, regionales y nacionales particularmente en las áreas administrativas y financiera. Los candidatos idóneos a participar en este programa son todos aquellos profesionales de Ingeniería Industrial, Ingeniería de Petróleos. Ingeniería Química, Ingeniería Mecánica, Arquitectura, Economía, Finanzas, Contaduría y otras profesiones afines o equivalentes que busquen adquirir una mayor habilidad para la toma de decisiones, aspirar a puestos corporativos, gerenciales o departamentales, y en general tener una mayor visión de su organización y del entorno que la rodea.

El 13 de agosto de 2005 inició actividades el programa de Especialización en Ingeniería Administrativa y Financiera recibiendo aprobación del ICFES mediante Registro No. 171556586201100111100. Posteriormente, a través de la Resolución 4199 del 30 de junio de 2009, el Ministerio de Educación Nacional aprueba el cambio de la denominación del Programa por el de Especialización en Gerencia de Empresas con código SNIES 54714.

1.1 NATURALEZA DE LA FACULTAD.

La Facultad de Educación Permanente y Avanzada es una expresión institucional de la gestión asociada y continúa de las Ramas Académicas y Docente e Investigativa de la Universidad de América.

La Facultad contará con el apoyo y cooperación de las distintas dependencias, unidades y servicios de todas las demás ramas de la Universidad de América.

La Facultad se asemejará a los entes del país y del exterior orientado a proveer educación continuada o permanente y de posgrado.

1.2 OBJETIVOS Y FUNCIONAMIENTO DE LA FACULTAD

- Perfeccionar el aprendizaje obtenido en la Universidad.

- Actualizar y mantener al día los conocimientos adquiridos en las carreras profesionales, en la aplicación de los planes de estudio o en los diferentes cursos.
- Articular, sistematizar y ofrecer cursos especiales, seminarios, servicios y actividades interdisciplinarias convenientes para el desenvolvimiento económico, social, productivo, político, cultural, educativo e institucional del país y de la región Iberoamericana.

1.3 MISIÓN DE LA FACULTAD

Formar profesionales mediante el ofrecimiento y promoción de programas académicos de posgradual y de extensión, que permitan desarrollar competencias en las áreas de gestión y administración, teniendo en cuenta las exigencias de los diversos sectores de la economía regional, nacional e internacional.

1.4 VISIÓN DE LA FACULTAD

La Facultad de Educación Permanente y Avanzada de la Universidad de América será reconocida por el ofrecimiento de programas de posgrados alta calidad y satisfacción de sus egresados.

2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

2.1. MISIÓN Y VISIÓN DEL PROGRAMA

El Programa de la Especialización en Gerencia de Empresas, como integrante de la comunidad académica que conforma la Facultad de Educación Permanente y Avanzada de la Universidad de América, acoge como propia la Misión de la Facultad y se compromete a trabajar individual y conjuntamente en su logro, de tal forma que la Visión se haga realidad.

2.1.1 Misión del Programa

El programa busca la formación integral ético-social de Gerentes de empresas públicas o privadas con conocimientos científicos y tecnológicos, con mentalidad abierta a todos los aspectos de la vida y del desarrollo empresarial, con visión global, dándole sentido a la formación integral de hombres y mujeres, como gestores de cambios empresariales que garanticen la generación de valor, la rentabilidad, el crecimiento, la supervivencia y como resultado final de todo ello, el bien común, la estabilidad de la sociedad, el bienestar del ciudadano y el manejo adecuado del medio ambiente.

2.1.2 Visión del Programa

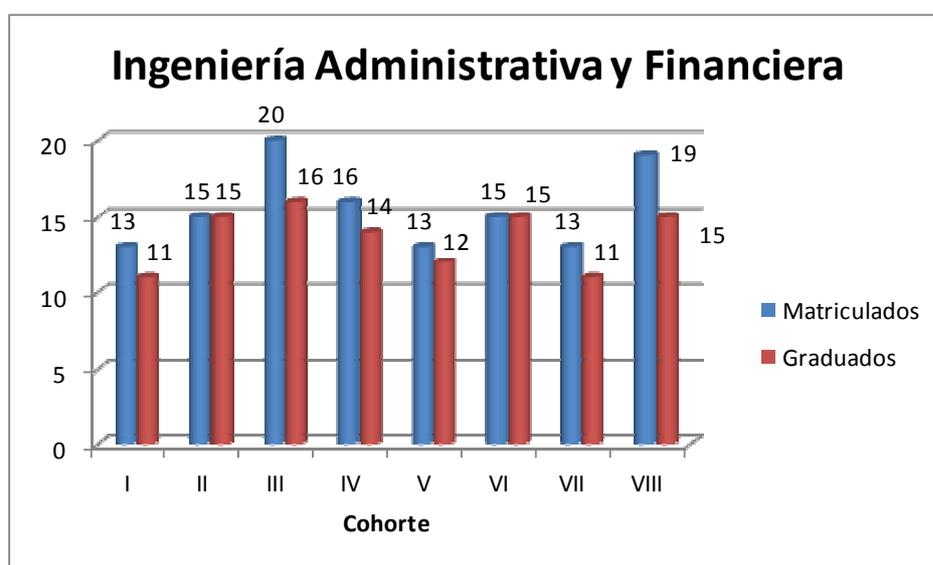
El programa de la Especialización en Gerencia de Empresas será reconocido a nivel nacional como aquel en el que se han formado

profesionales de gran prestigio y éxito en las labores gerenciales de primer nivel de empresas del sector público y privado con un desempeño corporativo exitoso y sostenible en unos escenarios con grandes y continuos retos en un mundo globalizado.

2.2 DATOS DE INTERÉS DEL PROGRAMA. LAS ESPECIALIZACIONES EN INGENIERÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA / GERENCIA DE EMPRESAS

El programa de la especialización en Ingeniería Administrativa y Financiera con 36 créditos académicos, desarrolló ocho (8) cohortes iniciando en el año 2.005 y terminando en el 2009, con un total de 105 alumnos matriculados y 94 graduados (Ver Gráfica No. 1)

Gráfica No. 1 Evolución matriculados y graduados de Ingeniería Administrativa y Financiera

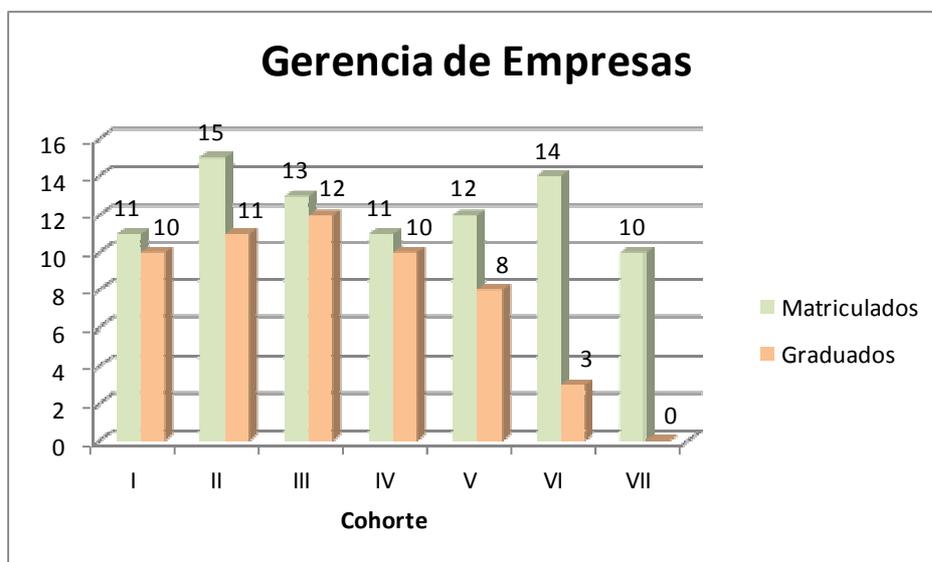


En el año 2.009 se cambia la denominación del programa al de Gerencia de Empresas y se actualiza el Plan de Estudios el cual contempla 28

créditos académicos de los cuales 22 son de asignaturas obligatorias y 6 de asignaturas electivas.

Desde esa fecha y hasta julio del 2013 se han desarrollado siete cohortes, con un total de 86 alumnos matriculados y 54 alumnos graduados (Ver gráfica No. 2).

Gráfica No. 2 Evolución matriculados y graduados de Gerencia de Empresas



2.4 TENDENCIAS ACTUALES DE LA PROFESION Y LA FORMACION PROFESIONAL

El mundo de hoy demanda profesionales formados para crear, proponer e interpretar las organizaciones, que no se queden en el desarrollo de actividades repetitivas, carentes de criterio y de compromisos reales, profesionales abiertos al cambio, dispuestos a asumir los retos que se le presenten. La globalización, la apertura económica y la competitividad, son situaciones nuevas a las que el gerente del siglo XXI debe enfrentarse

y es por ello que los perfiles de formación de los gerentes que hoy demandan las empresas, además de las competencias instrumentales requeridas en finanzas y en administración, se enmarcan básicamente en características como: capacidad para relacionarse con otras personas en entornos multiculturales, lo que permitirá generar nuevas oportunidades de negocio; adaptación a los cambios de los entornos de los negocios; enfoque y visión estratégica para emprender cambios; un espíritu emprendedor en el cual juega un rol decisivo la apertura hacia la innovación, el liderazgo, el coaching, la ética en los negocios, el manejo de conflictos y competencias para seleccionar un equipo competente de gerentes de primera línea que lo acompañe en la planeación y en la ejecución de las diferentes estrategias que garanticen la supervivencia y el crecimiento del negocio.

En la dirección y gerencia de las organizaciones se ha puesto de manifiesto que, además de la planeación estratégica, se deben tener en cuenta las estrategias emergentes que actúan desde las bases de la organización y para ello es necesario desarrollar competencias cognitivas en los profesionales que les permita pensar, adecuar y adaptar sus estrategias en todas las áreas, pero particularmente en aquellas relacionadas con los temas administrativos y financieros.

En cuanto a la parte administrativa, el profesional profundiza y se forma para asumir procesos y proyectos de mejoramiento de la productividad en contextos cambiantes y complejos, para lo cual debe abordar acciones sobre el talento humano, la negociación, el impacto de los diferentes entornos y los aspectos de logística, de tal manera que pueda enfrentar los problemas de las organizaciones y resolverlos creativamente.

Desde el área financiera, el profesional profundiza en la especialización en áreas que le permitan analizar y evaluar aspectos y decisiones relacionadas con la administración y gestión óptima de los recursos económicos de la organización, minimizando riesgos y maximizando la generación de valor en ambientes globalizados y de incertidumbre.

Como referentes a nivel nacional e internacional en el campo de la gerencia y la dirección de empresas en programas de especialización, se encontraron 13 programas con denominaciones similares, de los cuales 4 son de universidades del exterior (México, Uruguay, Chile y España). Las denominaciones se orientan hacia la gerencia de empresas o de negocios con diferentes matices (gestión, gerencia, alta gerencia), pero solamente se ofrecen cuatro programas en Bogotá con ésta denominación.

Las características de los programas analizados son similares en cuanto su objetivo principal, en tanto que ofrecen una formación disciplinar en los aspectos conceptuales de la gerencia como son la administración y las finanzas, pero el programa aquí propuesto básicamente se diferencia de los demás en cuanto balancea adecuadamente la formación en éstas dos disciplinas, a diferencia de la gran mayoría de los demás programas que tienen un énfasis muy marcado solamente en la parte administrativa, formación ésta que no los prepara de manera integral para gerenciar una empresa. Otra diferencia importante que se observa está relacionada con el hecho de que siete de los 13 programas no incluyen asignaturas de investigación, siendo éste un núcleo de formación de la especialización de la Universidad de América, que se trabaja de manera articulada con el área de investigaciones de la universidad.

Por otra parte, la duración y número de créditos de los diferentes programas analizados son similares siguiendo las pautas del MEN.

Con relación a la formación de los docentes que participan en los

diferentes programas analizados se infiere que cuentan con especializaciones y/o con maestrías.

Sobre los perfiles de formación, en términos generales los diferentes programas analizados enfocan sus esfuerzos académicos en preparar profesionales integrales y competentes para liderar, gestionar, dirigir, administrar y gerenciar empresas del sector público y privado en una economía hoy globalizada, con ética, bajo los postulados de la responsabilidad social empresarial y el respeto del medio ambiente, desempeñándose como presidentes, gerentes generales ó gerentes funcionales, encontrando una alineación clara con los perfiles de formación de la especialización en Gerencia de Empresas.

Para la Universidad de América, ésta especialización, se convierte en un objetivo de suma relevancia, no solo para satisfacer las demandas empresariales, incrementar la capacidad técnica e intelectual de los profesionales, sino también para lograr la transferencia del conocimiento como forma de encontrar soluciones creativas y sostenibles que beneficien conjuntamente al país.

3. ESPECIFICIDAD E IDENTIDAD DEL PROGRAMA

3.1 PROPÓSITOS DE FORMACIÓN

El programa de Especialización en Gerencia de Empresas busca la formación integral ético-social de Administradores y Gerentes de empresas públicas o privadas con conocimientos científicos y tecnológicos, con mentalidad abierta a todos los aspectos de la vida y del desarrollo empresarial, con visión global, dándole sentido a la formación integral de hombres y mujeres como gestores de cambios empresariales que garanticen la generación de valor, la rentabilidad, el crecimiento, la supervivencia, y como resultado final de todo ello, el bien común, la estabilidad de la sociedad, el bienestar del ciudadano y el manejo adecuado del medio ambiente.

De acuerdo a lo anterior, **la Especialización en Gerencia de Empresas desarrolla su estructura curricular alrededor de los siguientes Propósitos de Formación:**

- Formar profesionales que promuevan el desarrollo del país dentro de parámetros de innovación, investigación, ética, supervivencia, planeamiento y ejecución racionalizados, con el objeto de promover y desarrollar actividades empresariales relacionadas con diversos sectores económicos.
- Desarrollar líderes inteligentes, humanos, independientes, éticos, innovadores y emprendedores dentro del campo de la gerencia de empresas, que sepan objetivamente fijarse metas, que con

conocimiento de los entornos internos y externos, construyan profesionalmente una respuesta adecuada a los desafíos empresariales existentes.

- Generar y desarrollar una formación que le permita identificar oportunidades de mejora, de innovación y de crecimiento implícitas en los diferentes sectores económicos, y el interés permanente de mantener al país conectado con el veloz ritmo de cambio de los conocimientos científicos y tecnológicos.
- Desarrollar la responsabilidad profesional con criterios éticos, que garanticen el respeto a los valores del ser humano y de la sociedad en la búsqueda del bienestar y el respeto a las diversas expectativas sociales

3.2 OBJETIVOS DEL PROGRAMA

3.2.1 Objetivo General

El objetivo central del programa es el de preparar a profesionales capaces de interpretar ámbitos y entornos empresariales globalizados, desarrollando competencias que les permitan proponer soluciones a los problemas de generación de valor y de supervivencia de las empresas, planteando y ejecutando estrategias de mejoramiento, con un enfoque interdisciplinario.

Se trata de formar especialistas con competencias gerenciales, con visión estratégica, que se caractericen por ser capaces de interpretar los problemas, tomando las decisiones correctas, en la búsqueda permanente del fortalecimiento y supervivencia de las organizaciones.

3.2.2 Objetivos Específicos

- Desarrollar en los profesionales capacidades de análisis para contribuir a la solución de problemas empresariales relacionados con: gestión

gerencial, generación de valor, crecimiento de las empresas, administración del talento humano, globalización de la economía, estrategia, mercado de capitales, desarrollo organizacional, supervivencia de los negocios, productividad, competitividad, comerciales y de mercadeo, logísticos y financieros.

- Dotar a los profesionales de herramientas y metodologías actualizadas para entender e interpretar los cambios permanentes que generan los procesos de globalización de los mercados y las economías.
- Desarrollar destrezas y habilidades para el diseño e implementación de estrategias de desarrollo con una visión integral de los negocios.
- Suministrar herramientas actualizadas para la creación e implementación de estrategias financieras alineadas con los mercados de capitales nacionales e internacionales
- Desarrollar la capacidad de gestionar oportunidades en el sector económico y financiero de las empresas, formulando planes estratégicos y de mejoramiento.

3.3 PERFILES DE LA ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE EMPRESAS

3.3.1 Perfil de Ingreso

El perfil del aspirante a ingresar al programa expresa el conjunto de características o rasgos personales que se espera encontrar en quienes aspiran a la especialización en Gerencia de Empresas. Está dimensionado como cualidad y potencialidad que el estudiante deberá desarrollar en su proceso de formación teniendo en cuenta las demandas empresariales y las características propias de un programa de nivel de posgrado.

En éste caso, el programa está dirigido a los profesionales que se desempeñen en cargos de gestión y/o dirección de los sectores públicos y privados; profesionales independientes, consultores, docentes, empresarios

e interesados en el tema, que aspiren a posiciones gerenciales en organizaciones o que enfrenten retos de responsabilidad en la gestión administrativa y financiera de las mismas, con una clara vocación para la dirección general y que preferiblemente tengan una formación de pregrado en ingeniería, arquitectura, administración de empresas, contaduría, economía o carreras afines, o que acrediten estudios en especializaciones en áreas relacionadas con la gestión y dirección de empresas. El Plan de Estudios permite, a partir de una sólida base de conocimientos especializados, capacitar a los profesionales interesados en el diseño de estrategias que contribuyan al desarrollo de cualquier organización, en la visión para identificar las áreas de oportunidad para el desarrollo empresarial, la innovación, las áreas de oportunidad para los negocios y el desarrollo del espíritu analítico, crítico, visionario, innovador y con capacidad para la toma de decisiones.

La Especialización en Gerencia de Empresas en sus procesos de selección de los estudiantes que ingresan, acoge los lineamientos de la Universidad desarrollados en el reglamento de estudiantes de posgrado (**CAPÍTULO PRIMERO INSCRIPCIÓN, SELECCIÓN, ADMISIÓN Y MATRICULA**) y en el procedimiento establecido para admisiones y matrícula ²

3.3.2 Perfil Profesional

Para responder a éstos retos el profesional del siglo XXI debe gozar de una formación integral y desarrollar, entre otras, habilidades investigativas, estratégicas, de trabajo en equipo, de análisis y comprensión de los entornos, que le permitan aprovechar las oportunidades que generan los continuos cambios a escala mundial y nacional, garantizando así la rentabilidad y la supervivencia de las empresas.

² Reglamento de Estudiantes de Posgrado de la Universidad de América

Debe ser un profesional con un alto compromiso social, con una sólida fundamentación científica que le permita analizar el contexto económico, social y político, con capacidad para adaptar su organización al entorno y prepararla para responder con productos o servicios de calidad a las demandas de los miembros de la sociedad en que actúa y en un mundo globalizado.

Por ello consideramos que el perfil fundamental del especialista en Gerencia de Empresas debe abarcar:

- Conocimiento multidisciplinario actualizado con buena formación en ciencias y tecnología, que le permita resolver problemas de amplio espectro de direccionamiento y gestión de las empresas
- Mentalidad empresarial y estratégica que le permita adaptar las organizaciones a los permanentes cambios del entorno de los negocios.
- Espíritu lógico, analítico, crítico, sintético, innovador, emprendedor, de sentido común y práctico, visionario y con amplia capacidad para tomar decisiones oportunas.
- Vocación de liderazgo para un firme compromiso con el desarrollo de la sociedad por la vía del idóneo desempeño profesional
- Amplia visión para detectar, de manera precisa, las áreas de oportunidad para garantizar la permanente generación de valor de las empresas.

3.3.3 Perfil laboral del especialista en Gerencia de Empresas

El perfil laboral describe los posibles y más relevantes ámbitos de desempeño laboral, las responsabilidades que le corresponde asumir, las funciones y los cargos que puede desempeñar y el tipo de instituciones donde se requiere su actuación como especialista en Gerencia de

Empresas.

El profesional con formación en la Especialización en Gerencia de Empresas de la Universidad de América, será una persona que, partiendo de su formación profesional básica y respondiendo a las necesidades del país y de la región, podrá desempeñarse como gerente general ó como gerente funcional en empresas de los sectores público ó privado que requieran competencias para abordar con éxito la solución a diversos problemas interdisciplinarios en las áreas administrativas o financieras de las organizaciones, con una visión global y estratégica. Igualmente, podrá desempeñarse como docente, investigador y consultor empresarial en las áreas relacionadas con el direccionamiento de las empresas.

Al culminar la especialización, el egresado de la especialización en Gerencia de Empresas habrá desarrollado competencias y habilidades para:

- Tomar decisiones de manera oportuna basadas en la interpretación, el análisis de la información y la investigación sobre las organizaciones.
- Organizar prospectivamente y de manera estratégica las empresas, de tal manera que responda adecuadamente a los cambios que frecuentemente genera el entorno en el cual está inmersa la organización.
- Adoptar una actitud analítica, crítica, participativa, corporativa, investigativa y de responsabilidad social frente al desarrollo organizacional.
- Tomar decisiones efectivas relacionadas con la administración de los recursos financieros en ambientes cambiantes y de incertidumbre para proteger los intereses del negocio.
- Desplegar y utilizar una estrategia permanente de innovación para preservar la continuidad de la empresa

- Ser un promotor del cambio en las organizaciones públicas ó privadas, utilizando modelos de liderazgo y ética concordantes con la ley y las buenas prácticas de administración.

3.4 COMPETENCIAS DEL PROGRAMA

Para el desarrollo armónico del futuro especialista se han propuesto las siguientes competencias genéricas dentro del enfoque de un propósito clave de la gestión de un gerente de empresas; así:

Propósito Clave:

Gestionar y ejecutar el Plan Estratégico de la empresa a través de la identificación de oportunidades de negocio, mediante el diseño y la estructuración de la organización, la planificación de los recursos y la gestión del cambio, que permitan generar valor, desarrollo y sostenibilidad, en una economía globalizada, de acuerdo con el direccionamiento estratégico establecido.

Competencias Genéricas:

A. Gerenciales: desarrollar habilidades gerenciales y de liderazgo a partir del conocimiento de los conceptos y prácticas administrativas de mayor efectividad, teniendo en cuenta los procesos de la organización que le permitan formular y ejecutar planes estratégicos con base en el diagnóstico de las fuerzas del entorno y de acuerdo con los lineamientos establecidos en el direccionamiento estratégico de la empresa.

B. Desarrollo Directivo: interpretar la gestión personal, interpersonal y de grupo mediante una sólida habilidad de comunicación, que le permita el direccionamiento y orientación del equipo directivo a través de la realización y comprensión de diagnósticos con bases de datos numéricas,

factores externos y elementos que son esenciales en el quehacer de la gestión empresarial, teniendo en cuenta el direccionamiento estratégico de la empresa

C. Gestión Financiera: elaborar planes de gestión financiera que permitan administrar los recursos económicos disponibles para convertirlos en recursos productivos, rentables y que generen valor, estableciendo criterios para la utilización de los activos, de tal manera que logren aumentar el valor de la organización de acuerdo con lo establecido en el direccionamiento estratégico de la empresa.

D. Gestión de Proyectos: formular proyectos mediante el desarrollo de planes de inversión que permitan incrementar la productividad de la empresa a partir de la identificación de oportunidades de negocio, determinando las medidas adecuadas para lograr la evaluación de los objetivos del proyecto, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en los postulados del direccionamiento estratégico de la organización.

E. Toma de Decisiones: desarrollar habilidades para la toma de decisiones estratégicas en un mundo globalizado, analizando previamente los escenarios probables y deseables de negocio, a través de la realización y comprensión de diagnósticos y su interpretación, de tal manera que le permita seguir una estrategia empresarial innovadora de acuerdo con el direccionamiento estratégico de la organización.

F. Trabajo en equipo, Ética y Liderazgo: desarrollar habilidades para crear equipos de alto rendimiento que le permitan agregar valor a la organización a través de la orientación de estos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios, obrando consecuentemente con los valores, las buenas prácticas profesionales y las buenas costumbres, de acuerdo con los códigos éticos y protocolos establecidos en la empresa, y teniendo en cuenta los principios éticos de los negocios expresados en las normas nacionales e

internacionales de gestión.

3.5 ENFOQUE TEÓRICO Y PRÁCTICO DEL PROGRAMA

El concepto de administración y gerencia, se remonta a la más lejana antigüedad, porque siempre se han reunido dos o más personas que trabajan en colaboración y en conjunto para buscar, compartir y alcanzar objetivos comunes. Con el paso del tiempo el ser humano ha venido desarrollando modelos administrativos y financieros para beneficio grupal y como una alternativa de existencia y de supervivencia en un mundo económico dinámico y muy cambiante. Crosby (1988) define a la gerencia como "el arte de hacer que las cosas ocurran", mientras que Krygier (1988) la define como un cuerpo de conocimientos aplicables a la dirección efectiva de una organización. Algunos autores señalan que el término gerencia se puede definir como un proceso que implica la coordinación de todos los recursos disponibles en una organización (humanos, físicos, tecnológicos, financieros), para que a través de los procesos de: planificación, organización, dirección y control, se logren los objetivos previamente establecidos. Angel Rodrigo Vélez Bedoya concluye en su libro "Los Clásicos de la Gerencia"³ que al estudiar y analizar cada uno de las teorías de la gestión, no hay nada nuevo, pero que si es necesario replantear la visión académica sustentada en la obsolescencia del saber gerencial por la aparición de un sinnúmero de teorías y de modas. Igualmente señala que no es posible desechar tales conocimientos porque se produjeron en otros contextos geográficos e históricos y porque marcaron un hito en la evolución del pensamiento administrativo.

³ VELEZ BEDOYA, Angel Rodrigo. Los Clásicos de la Gerencia. Colección Lecciones Facultad de Administración U. del Rosario. 2.007

Adam Smith demostró que podría obtenerse mayor eficiencia mediante la división del trabajo y la especialización de la mano de obra, Max Weber propuso la burocracia como la forma ideal de una organización en la cual la administración está separada de la propiedad, lo que permitió el surgimiento del administrador como "profesional especializado". Por su parte Henry Fayol, con un énfasis en la estructura, establece la doctrina administrativa determinando las operaciones de una empresa y los elementos de la administración, para concluir finalmente en los catorce principios de la administración cuya validez hoy en día es aceptada. Frederick Taylor, creador de la administración científica, se centró en la racionalización del trabajo con un énfasis en las tareas buscando maximizar la productividad estableciendo los principios de: planeación, preparación, control y ejecución. Elton Mayo se enfoca en los aspectos de las relaciones humanas concluyendo que el recurso humano es el capital más importante de una empresa y su administración es decisiva en los resultados de la misma, para lo cual el gerente debe conocer cuáles son los motivos y las necesidades que hacen que las personas produzcan una determinada acción en un momento determinado. Posteriormente, Peter Drucker ve la aparición de la gerencia como una institución esencial, distinta y prominente..., un hecho crucial en la historia de la sociedad, por lo que hoy se considera a la gerencia como una de las instituciones contemporáneas más importantes de la "sociedad industrial" íntimamente ligada a la gran empresa, definiéndola como "el órgano de la sociedad encargado de hacer productivos los recursos, es decir, el progreso económico organizado" extendiendo éste tipo de concepto a otra clase de organizaciones no productivas como las universidades, los hospitales, el Estado, etc.

Como lo ha demostrado la práctica, cada uno de los propósitos en una organización están orientados por objetivos, los cuales pueden variar con

el transcurrir del tiempo, pues las organizaciones son unidades sociales, inmersas en la historia de la humanidad, que deben adaptarse de manera creativa a los cambios permanentes del entorno. Esto denota que toda organización implica una finalidad, ligada al concepto del porqué de su existencia y de lo que quiere llevar a cabo. Este tipo de interrogantes jamás pasan de moda.

Quienes están inmersos en los procesos de cambio no pueden olvidar que las personas constituyen las organizaciones, por consiguiente, el individuo es fundamental para comprender las organizaciones del presente sin importar la dirección ideológica que lleven, con la salvedad de que éstas son organismos sociales vivos y cambiantes, jamás están listas y acabadas. Para citar un ejemplo, el cambio acelerado que vivimos en lo tecnológico, los grandes avances industriales, la dinámica cada vez más cambiante de los mercados, la globalización de la economía, una competencia más aguda, los nuevos fenómenos políticos, la aparición de los mercados comunes y el desarrollo creciente de la economía, requieren de una nueva concepción de la tarea gerencial, lo que ha conducido a que muchas de las empresas han realizado grandes esfuerzos para reinventar sus procesos de negocio (vgr. logística, inventarios, entregas, soporte técnico, etc.). Los gerentes de las organizaciones actuales se están enfrentando con una gran cantidad de temas y problemas altamente complejos y se enfrentan con la necesidad de economizar, reestructurar y hacer más eficientes las organizaciones en respuesta a éstas fuerzas del entorno. Los gerentes de hoy afrontan una tarea importante: establecer metas, objetivos y estrategias, destinados a satisfacer las necesidades y los deseos de un conjunto complejo de públicos internos y externos a la organización (clientes, proveedores, empleados, accionistas, comunidad, Estado, etc.), lo que les impone categorizar sus metas de mercado, de rendimiento financiero, de innovación, de desarrollo del recurso humano,

de responsabilidad social, de ética, etc., a corto y a largo plazo, maximizando su adaptación a las condiciones del entorno y utilizando diversas estrategias para gestionar la incertidumbre del entorno y la escasez de recursos.

Es por ello que la gestión gerencial de una empresa implica su constante **innovación** en las áreas administrativa, financiera y de operaciones de la misma, entendiendo la primera de ellas como la manera en que los gerentes modifican lo que hacen para mejorar el desempeño de la organización, direccionando sus esfuerzos hacia la planeación estratégica, el mercadeo, la administración del recurso humano, la gestión de proyectos, etc., en tanto que la segunda se enfoca eminentemente hacia la administración de los recursos económicos de la empresa y la tercera alrededor de los procesos del negocio (compras, producción, comercialización, despachos, logística, etc.), acciones éstas que en su conjunto deben ser establecidas y orientadas por el gerente de la empresa.

El estudioso Peter Drucker es categórico en ese sentido. "No puede existir una buena gerencia si carece de dirección, si no define los valores que la sostiene, si no establece las características de su negocio. En el futuro, conocer el entorno será una variable indispensable para el éxito gerencial."⁴ Con absoluta certeza se puede afirmar que hoy conocer permanentemente el entorno es tal vez una de las variables más críticas para el éxito o el fracaso de la gerencia de los negocios.

De esta manera, en el entorno se encuentran presentes tanto las oportunidades como las amenazas. Las gerencias no pueden permanecer ajenas a los procesos políticos, económicos, sociales y tecnológicos que se presentan en el ambiente. Como insiste Peter Drucker, "la gerencia no

⁴ Drucker F. Peter. Drucker su visión sobre La administración. La organización basada en la información. La economía. La sociedad. Editorial Norma. 1996, pp 38.

podrá enfrentarse a la competencia ni entenderse en el entorno o el sector si no parte de un conocimiento profundo de las fortalezas y debilidades organizacionales".⁵

En consecuencia, resulta indispensable conocer y diseñar mecanismos y metodologías que permitan conocer adecuada y racionalmente la organización en la que está inmerso. Así puede definir su estrategia competitiva que es el "conjunto de elementos y estrategias corporativas y funcionales que distinguen y diferencia una de otra".

Alvin Toffler afirma: "El mundo está inmerso en la segunda ola, la del capitalismo brutal, pero por todas partes comienzan a elevarse islas de la tercera ola, donde la información ocupa un lugar privilegiado y el conocimiento pasa a ser el activo máspreciado de esta hora."⁶ Por consiguiente, el concepto de liderazgo en la gerencia de hoy, debe ligarse con la realidad y el medio cultural donde se desarrolla; pero relacionando siempre al líder con el óptimo desempeño de la organización, pues se parte del criterio que el líder es quien toma las decisiones para cumplir con los objetivos trazados por la organización y es el que posee el conocimiento necesario. "Hoy, un individuo de clase media sólo puede ganarse la vida mediante el aprendizaje y el conocimiento."⁷

Es por todo lo anterior, que el programa se enfoca con prioridad hacia la preparación de los gerentes de las empresas públicas o privadas, suministrándoles competencias que les permitan enfrentar con éxito unos

⁵ Drucker F Peter La gerencia de empresas. Editorial Hermes, 1992, pp 85.

⁶ Drucker F. Peter. Drucker su visión sobre La administración La organización basada en la información La economía La sociedad. Editorial Norma. 1996 pp 45

⁷ Drucker F Peter La gerencia de empresas. Editorial Hermes, 1992, pp 27

mercados y unas condiciones de los entornos, del interior de las organizaciones y de la tecnología que cada vez cambian con mayor rapidez, para lo cual se requiere del desarrollo de competencias en los niveles gerenciales. La gerencia para el siglo XXI, donde las nuevas aperturas económicas y las nuevas alianzas se manifiestan hacia el logro de la conquista de nuevos mercados y en donde el sector empresarial debe desempeñar un rol determinante a fin de satisfacer la demanda de las necesidades que los consumidores exigen, requiere de gerentes muy bien formados de tal manera que tengan un alto impacto y desempeño en la evolución y resultados de las empresas y negocios que lideren, actuando con efectividad en las áreas administrativa y financiera de las mismas, garantizando así su supervivencia y generación de valor.

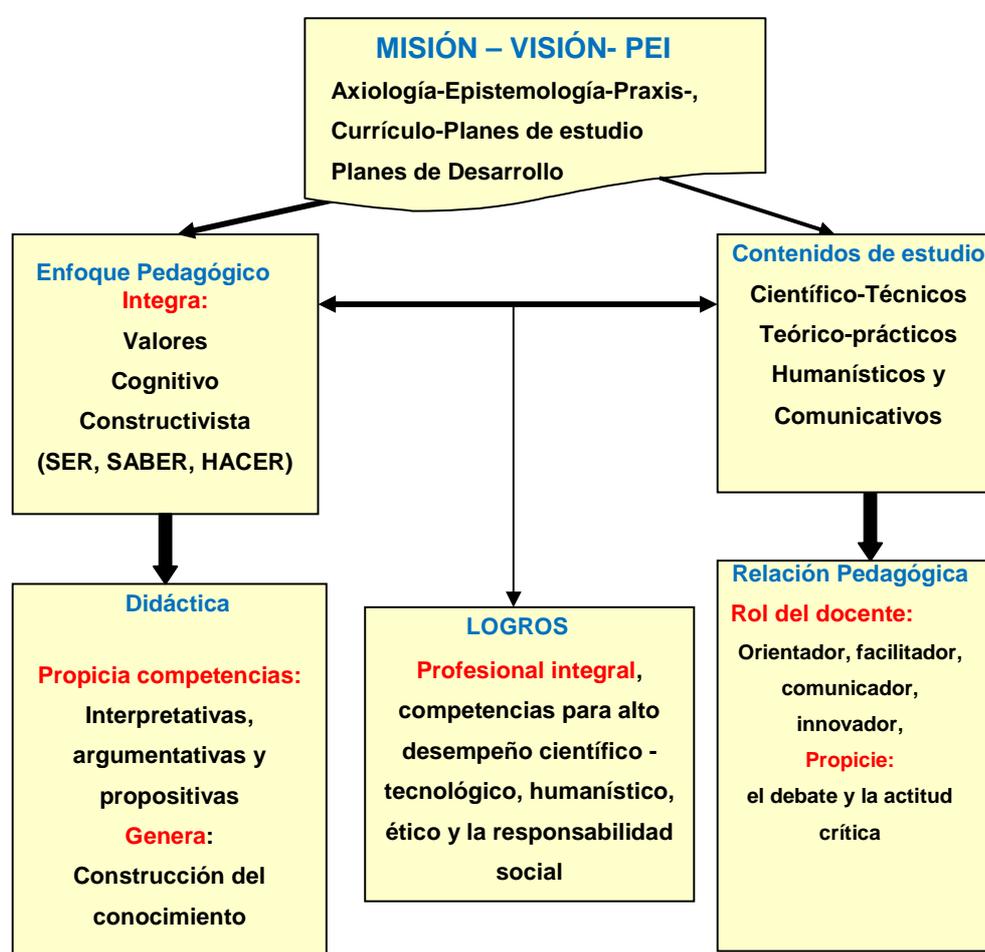
El programa de la especialización en Gerencia de Empresas está dirigido a profesionales que desean ampliar y desarrollar los conocimientos para la solución de problemas disciplinares, interdisciplinarios o profesionales del área gerencial, dotándolos de los instrumentos básicos que los habiliten como investigadores en un área específica de la administración, ofrece condiciones metodológicas flexibles, con estrategias de trabajo en grupo, discusiones plenarias, trabajo interactivo, talleres, actividades de investigación, estudio de casos, conferencias, entre otros. Estas técnicas hacen que la cátedra sea interactiva, de tal manera que permita realizar un análisis y discusión de los temas involucrados de forma participativa, enriqueciéndolos con los conocimientos y experiencias de los participantes.

3.6 ENFOQUE PEDAGÓGICO DEL PROGRAMA

La didáctica en la Universidad de América es entendida como la interacción de docentes y estudiantes entre ellos, y los contextos de convivencia y de permanente construcción de significados y saberes.

Desde esta perspectiva, el enfoque pedagógico de la universidad no se centra solo en una pedagogía activa, sino que da lugar a la reflexión, interacción e interpretación de los fenómenos a partir de un modelo cognitivo-constructivista (ver figura No.1).

Figura No. 1- Enfoque Pedagógico



La universidad deposita en sus docentes la máxima confianza y reafirma su convicción de que la didáctica requiere profesores competentes, que interioricen los métodos según el nivel de desarrollo, conducentes a descubrir las significaciones epistemológicas de los fenómenos sociales y

de la economía, con espíritu crítico y analítico.

Los profesores posibilitan el aprender a ser, aprender a hacer y aprender a aprender, logrando la formación integral de sus estudiantes. El docente posee actitud investigativa, influye en el desarrollo personal, de convivencia y participación en el entorno del estudiante y domina los métodos científicos, para que el estudiante los adquiera y pueda continuar su educación a lo largo de la vida.

Consecuentemente con lo anterior, las estrategias didácticas se caracterizan por tener:

- Pertinencia con los objetivos y metas propuestos en los planes de estudio.
- Facilidad de interpretación y de respeto por las circunstancias del educando y su medio.
- Correspondencia total con el espacio-tiempo y los recursos educativos.
- Propuesta sugestiva e impulsadora de análisis crítico y construcción individual y colectiva de conocimientos.
- Propuesta autoevaluativa, evaluativa y coevaluativa para el reconocimiento por sí mismo de los logros alcanzados (metacognición), el juicio de expertos - del profesor u otros sobre sus competencias - (evaluación del profesor y agentes del medio laboral) y la valoración compartida entre docente y estudiantes (Coevaluación).

Teniendo en cuenta los aspectos anteriores, el docente desde su función de orientación y facilitación de aprendizajes, determina objetivos, estrategias, medios y tiempos, presenta los temas y propuestas de aprendizaje, induce a la comprensión e incorporación de conceptos y habilidades de manera dialógica, mediante estrategias didácticas de acción-participación activa, durante el estudio con acompañamiento en el aula de clase y en el estudio gestionado por sí mismo.

En la universidad se emplean, para fortalecer el ambiente educativo, estrategias didácticas tales como: Ensayos argumentativos y protocolos escritos por los estudiantes, presentación y sustentación de acuerdo con cada área y tema de estudio.

Las estrategias pedagógicas que el programa utiliza para facilitar el proceso de búsqueda de conocimiento y aprendizaje tienen que ver con los medios, métodos y técnicas, desarrollados en espacios abiertos al diálogo, el debate, la indagación, la búsqueda de conocimiento y la investigación y donde se desarrollen los objetivos propuestos con cada asignatura dentro del currículo.

Estas estrategias se apoyan en diferentes medios didácticos de acuerdo con los eventos de aprendizaje tales como audiovisuales, esquemas, mapas conceptuales, modelos, revistas especializadas, diarios nacionales, fuentes de información bibliográficas y electrónicas.

Igualmente, el docente se ocupa del diseño, dirección, orientación de actividades de estudio relacionadas con las estrategias de trabajo independiente que realiza el estudiante. Además revisa y actualiza periódicamente las estrategias utilizadas para el desarrollo de actividades con fines académicos. Igualmente se ocupa del diseño, dirección, orientación de actividades de estudio relacionadas con el trabajo independiente del estudiante haciendo énfasis en la importancia del trabajo autónomo y responsable (Decreto 2566 de 2033).

3.6.1 El Proceso de Enseñanza Aprendizaje

La intencionalidad de la Pedagogía para el programa de especialización en Gerencia de Empresas de la Universidad de América es el desarrollo integral progresivo de los estudiantes, teniendo en cuenta sus características individuales, como personas con capacidades y talentos, y

por lo mismo se orienta por la pedagogía constructivista, la cual atiende al proceso de percepción, análisis y apropiación de saberes, en consonancia con el desarrollo dialógico y colectivo de la pedagogía social.

La docencia en la Facultad de Educación Permanente y Avanzada concibe el desarrollo de sus estudiantes en la perspectiva crítica, racional, dialógica, interactiva de construcción y reconstrucción de conocimientos, habilidades y de apropiación de comportamientos, en forma individual y colectiva, para lo cual es indispensable su participación permanente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La pedagogía social, por su parte, asigna a las zonas de desarrollo próximo un gran potencial de manera progresiva y secuencial. Si la persona encuentra el apoyo del grupo y la interacción con el profesor, puede alcanzar realizaciones que sin la colaboración de los demás serían difíciles de lograr.

Respecto a la relación profesor - estudiantes, la Facultad se pronuncia contraria a las relaciones autoritarias, depositarias de un saber transmitido a un grupo pasivo, silencioso, a las que por el contrario, el alumno marca el ritmo en franca libertad y del conductismo, donde profesor y estudiante asumen total aceptación de una programación minuciosa.

Por lo tanto, ha optado por las relaciones cognitivo - constructivistas y sociales, que tienen como centro de sus acciones al estudiante interactuando con los saberes, el grupo, los profesores, el contexto, los medios y se ocupan de diseñar experiencias de aprendizaje pertinentes que reten la capacidad de pensar, sentir y actuar para que logren cambios y escalen nuevos niveles de comprensión de conceptos, sus funciones, relaciones y usos.

El profesor orienta y facilita el aprendizaje de manera dinámica, no transmisionista, dirigiendo democráticamente las actividades de discusión

crítica y práctica, en grupos, con la comunidad y en diálogos de construcción y reconstrucción de saberes.

La evaluación, por consiguiente, se desarrolla al mismo ritmo que se incorporan los conocimientos, a través del diálogo permanente profesor-estudiantes, con lo cual se evalúan cuantitativa y cualitativamente los logros y competencias alcanzados en cada campo de formación, se complementan, corrigen y refuerzan los conocimientos según el interés del estudiante.

Por otra parte, cabe destacar que la evaluación es permanente, constructiva, analítica, reflexiva, crítica y tiene en cuenta el proceso que permite la integración y estructuración del conocimiento.

3.7 ORGANIZACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS: ÁREAS DE FORMACIÓN, CICLOS Y ASIGNATURAS

3.7.1 Áreas de Formación

El Plan de Estudios de la Especialización en Gerencia de Empresas tiene 28 créditos académicos, de los cuales 22 son de asignaturas de carácter obligatorio y 6 corresponden a asignaturas electivas; está conformado por 3 áreas de formación (Ver Cuadro No. 1), una de las cuales es la de **ADMINISTRACIÓN**. Esta área tratada de una manera interdisciplinar procura el conocimiento y la comprensión de las responsabilidades administrativas de un gerente, relacionadas con las funciones de planeación, organización, dirección, ejecución, coordinación y control, que le permita direccionar con eficiencia y a un primer nivel las diferentes áreas de la empresa. Es por ello que esta área provee al estudiante de conceptos de administración como teoría e instrumento, dando lugar a la pluralidad de teorías y técnicas administrativas y gerenciales, dentro de un

enfoque multidimensional que permite reconocer el grado de interdependencia de las disciplinas en estudio, brindando herramientas para ordenar con proyección y visión situaciones propias de los diversos sectores económicos del país dentro de un contexto globalizado.

Esta primera área de formación propone la revisión de teorías y modelos administrativos, se analizan las condiciones de los entornos económicos internos y externos en constante evolución y su impacto sobre las empresas, se estudian conceptos y metodologías de planeación estratégica. Igualmente se revisan los principales conceptos de desarrollo del talento humano dentro de la administración determinando enfoques y procesos y el desarrollo de habilidades de negociación con los diferentes públicos que permanentemente se interrelacionan con la empresa.

Cuadro No. 1. Áreas de Formación

**GERENCIA DE EMPRESAS
ASIGNATURAS OBLIGATORIAS**

ADMINISTRACIÓN				FINANZAS				INVESTIGACIÓN			
Materia	CRED	HP	HTA	Materia	CRED	HP	HTA	Materia	CRED	HP	HTA
Teorías y Modelos Administrativos	2	24	72	Análisis de Costos y Estados Financieros	2	24	72	Seminario de Proyecto de Grado	1	12	36
Entorno Económico Interno y Externo	2	24	72	Planeación y Administración Financiera	2	24	72	Trabajo de Grado	2	24	72
Gerencia y Pensamiento Estratégico	2	24	72	Finanzas Corporativas Internacionales	2	24	72				
Desarrollo del Talento Humano	2	24	72	Mercado de Capitales, Riesgo y Portafolio	3	36	108				
Negociación y Manejo de Conflictos Empresariales	2	24	72								
TOTALES ASIGNATURAS OBLIGATORIAS	10	120	360		9	108	324		3	36	108

ELECTIVAS- SEIS (6) CRÉDITOS

TOTAL CRÉDITOS ASIGNATURAS OBLIGATORIAS DEL PROGRAMA	22
TOTAL CRÉDITOS ASIGNATURAS ELECTIVAS DEL PROGRAMA	6
TOTAL CRÉDITOS DEL PROGRAMA	28

ASIGNATURAS ELECTIVAS

ADMINISTRACIÓN				FINANZAS				INVESTIGACIÓN			
Materia	CRED	HP	HTA	Materia	CRED	HP	HTA	Materia	CRED	HP	HTA
Gerencia Estratégica y BSC	2	24	72	Matemáticas Financieras	1	12	36	Trabajo de Grado. Plan de Negocios	2	24	72
Mercadeo Estratégico Internacional	2	24	72	Probabilidad y Estadística	1	12	36				
Ética, Buen Gobierno y Responsabilidad Social Empresarial	2	24	72	Formulación y Evaluación de Proyectos	2	24	72				
Modelos Administrativos y Diseños Organizacionales	2	24	72	Análisis de Riesgo y Competitividad	2	24	72				
Gestión Integral de la Calidad-HSEQ	3	36	108								
Herramientas informáticas e-business/e-commerce	1	12	36								
Diseño y Gestión por Procesos	2	24	72								
Detección de Expectativas y Fidelización de Clientes	2	24	72								
Comportamiento Organizacional	2	24	72								
Coaching Gerencial	2	24	72								

El área de Administración incluye las siguientes asignaturas:

- Teorías y Modelos Administrativos
- Administración Estratégica
- Entorno Económico Interno y Externo
- Desarrollo del Talento Humano
- Negociación y Manejo de Conflictos Empresariales
- Gerencia Estratégica y BSC (Electiva)
- Coaching Gerencial (Electiva)

La segunda corresponde al área **FINANCIERA**, en la cual se busca el conocimiento y comprensión del manejo oportuno y eficiente de los recursos financieros de la empresa en un contexto de globalización del mercado de capitales, buscando permanentemente la generación de valor, la rentabilidad, el crecimiento y la supervivencia de la misma.

Iniciamos con el conocimiento del valor del dinero en el tiempo, complementado con la aplicación de las teorías de probabilidad y estadística a los negocios. Luego se imparten conocimientos a los estudiantes sobre las diferentes metodologías existentes en el análisis de costos y de los estados financieros de una empresa, de tal suerte que las utilice y aplique de manera acertada en los procesos de toma de decisiones de la empresa.

Igualmente, se prepara al gerente para comprender la manera en que los eventos económicos y financieros internacionales afectarán a su empresa, estudiando el funcionamiento de los sistemas internacionales de pagos, profundizando en los diversos mecanismos existentes para financiar las operaciones de comercio exterior, proyectos de inversión o capital de trabajo, aprovechando los servicios ofrecidos por las entidades financieras nacionales y del exterior.

El tema de la planeación financiera se aborda iniciando por el estudio de la gerencia basada en valor, el conocimiento del sistema de creación de valor, los inductores de valor, el apalancamiento operativo y financiero, y finalmente se analiza la estructura financiera más adecuada a la luz del costo de capital, promedio ponderado y las estrategias financieras que permitan generar valor económico agregado, concluyendo ésta área de formación con el tema de los mercados de capitales, riesgo y portafolio, ya que hoy en día los mercados financieros son globalizados y el gerente debe ser capaz de identificar y gestionar los riesgos, pero sobre todo debe poder aprovechar las oportunidades de crecimiento financiero que se presentan a

diario.

Esta área incluye las siguientes asignaturas:

- Matemáticas Financieras(Electiva)
- Probabilidad y Estadística (Electiva)
- Análisis de Costos y Estados Financieros
- Finanzas Corporativas Internacionales
- Planeación y Administración Financiera
- Mercado de Capitales Riesgo y Portafolio
- Formulación y Evaluación de Proyectos (Electiva)
- Análisis de Riesgo y Competitividad (Electiva)

En la tercera área de formación que corresponde al área **DE INVESTIGACIÓN**, el estudiante desarrolla una monografía sobre un tema de su interés profesional relacionado con la especialización ó sobre alguna de las líneas de investigación de la misma. Para ello cuenta con el direccionamiento temático y metodológico de un docente.

Este núcleo incluye las siguientes asignaturas:

- Seminario de Proyecto de Grado
- Trabajo de Grado

Como justificación de ésta estructura curricular de la Especialización, se plantea como fundamento la importancia de que el gerente entienda el contexto nacional e internacional en que se desenvuelven las organizaciones, así como la reflexión, la interpretación, la aplicación y formulación de estrategias administrativas y financieras que le permitan garantizar la supervivencia, el crecimiento y la rentabilidad de la empresa.

3.7.2 Estructura y organización de los contenidos

Como se observa en el Cuadro No.2, la especialización se ha estructurado en cuatro (4) ciclos académicos que se desarrollan a lo largo del año de

duración de la misma. En el primer ciclo se programan 8 créditos, en el segundo 7 créditos, en el tercero 8 créditos y en el último se programan 5 créditos. En cada uno de los ciclos se programan asignaturas de las diferentes áreas de formación, observando que el 43% de los créditos corresponden al área administrativa, 46% al área de finanzas y el 11% al área de investigación.

Cuadro No. 2 Plan de Estudios por ciclos y áreas de formación

PLAN DE ESTUDIOS POR CICLOS Y POR AREAS DE FORMACION

AREA DE FORMACIÓN	Ciclo Primero		Ciclo Segundo		Ciclo Tercero		Ciclo Cuarto		TOTALES	%
	Materia	CRED	Materia	CRED	Materia	CRED	Materia	CRED	CREDITOS	
I	Teorías y Modelos Administrativos	2	Negociación y Manejo de Conflictos	2	Gerencia y Pensamiento Estratégico	2	Electiva Gerencia Estratégica y BSC	2	12	43
	Desarrollo del Talento Humano	2								
	Entorno Económico Interno y Externo	2								
II	Análisis de Costos y Estados Financieros	2	Electiva Matemáticas Financieras	1	Mercado de Capitales, Riesgo y Portafolio	3	Planeación y Administración Financiera	2	13	46
			Electiva Probabilidad y Estadística	1						
			Finanzas Corporativas Internacionales	2	Electiva Formulación y Evaluación de Proyectos	2				
III			Seminario de Proyecto de Grado	1	Trabajo de Grado	1	Trabajo de Grado	1	3	11

8	7	8	5	28
				28

3.8 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL CURRÍCULO

La Especialización en Gerencia de Empresas propende por un plan de estudios flexible y un trabajo interdisciplinario

3.8.1 Flexibilidad Curricular

Los espacios académicos en la Universidad de América son los tendientes a la formación de competencias Generales y Básicas, Disciplinarias y del

Ejercicio Profesional y los tendientes a la formación de competencias de contexto, es decir, de formación Integral. Entre los espacios académicos, algunos serán de carácter obligatorio para adelantar por parte de los estudiantes y otros de carácter electivo. La definición del número de créditos académicos para cada uno de los espacios académicos depende directamente de las expresiones de trabajo y de la naturaleza de las competencias que se esperan lograr en los estudiantes.

La Universidad ha trabajado la flexibilidad curricular entendiéndola como una característica de los programas de estudio según la cual se da al estudiante la posibilidad de diseñar diversos itinerarios académicos, consistentes con los objetivos generales de un programa universitario, y en este caso de la especialización en Gerencia de Empresas, los cuales permiten enfatizar áreas de mayor interés.

“La flexibilidad curricular surge por contraste con programas diseñados mediante un conjunto fijo de asignaturas, las cuales pueden considerarse como las necesarias y suficientes para desarrollar las habilidades y competencias propias de un determinado grado profesional” (documento sobre Flexibilidad. MEN 2006).

Para los pregrados es pertinente la posibilidad de ofrecer a los estudiantes diversos itinerarios académicos, por el tiempo que implica un pregrado. Por su parte, en la especialización por estar tan focalizadas esta posibilidad se reduce, sin embargo la Universidad de América ha considerado la flexibilización desde el componente de fundamentación específica y de profundización.

El componente de formación disciplinar tiene como propósito ofrecer al profesional conocimientos y herramientas de análisis de carácter

fundamental, sobre los cuales se sustenta el conocimiento de la especialización.

Por su parte, el componente de profundización se da en la especialización como complementariedad con el fin de que el estudiante desarrolle plenamente los conocimientos y las competencias necesarias, focalizadas y específicas, sobre uno de los campos o áreas de la especialización

3.8.1.1 Flexibilidad curricular en la Especialización

Uno de los elementos que hace visible la flexibilidad en la especialización, es la complementariedad y profundización en los diferentes núcleos problémicos, de acuerdo con los intereses de los estudiantes, con el fin de que ellos desarrollen plenamente los conocimientos y las competencias necesarias focalizadas y específicas sobre uno de los campos o áreas de la especialización.

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 sustenta en dos grandes sistemas:

- Los créditos académicos que facilitan al estudiante una formación integral, donde puede elegir alternativas de módulos de otras especializaciones o fortalecer temáticas de su especialidad. Igualmente, a través de los docentes se realizan asesoría y acompañamiento a los estudiantes con el propósito de fortalecer el aprendizaje autónomo y experiencial.
- Las estrategias pedagógicas que llevan al estudiante a adquirir, desarrollar o potenciar en el saber, saber hacer, saber ser y saber convivir, que requieren para ser Gerentes de Empresas.

En el caso de ésta especialización, la flexibilidad se manifiesta mediante:

- La oportunidad que tiene el estudiante de seleccionar las asignaturas electivas de un portafolio que se actualiza de manera regular.
- La posibilidad que se da al estudiante de cursar con otras especializaciones, algunas asignaturas diferentes a las propias del campo específico del programa.
- Una organización curricular que no es rígida, permitiendo al estudiante cancelar ó aplazar las asignaturas programadas ajustándola a su disponibilidad de tiempo.
- Una organización curricular del programa en la que el estudiante puede profundizar en los campos de énfasis propuestos en el plan de estudios.
- La posibilidad que se da a los estudiantes de pregrado de la universidad matriculados en décimo semestre y cumplidos unos requisitos académicos, de cursar como opción de grado la mitad de los créditos de una especialización.

3.8.2 Interdisciplinariedad del Programa

La globalización y los cambios en la economía mundial, entre otros, han dado una gran dinámica al desarrollo de la tecnología, al intercambio comercial, al estilo y forma de gerenciar las empresas, incrementando la complejidad y la conectividad de los problemas, lo que ha obligado a enfocarlos como problemas complejos, inseparables, interconectados, exigiendo una formación integral de los gerentes de las empresas con un enfoque interdisciplinario.

Desde esta perspectiva integral se hace necesario redefinir los requerimientos de formación de los gerentes en cuanto a habilidades y competencias, teniendo en consideración que:

- Se requiere una formación con base en competencias, que conlleva a integrar disciplinas, conocimientos, habilidades y valores.
- Se necesitan gerentes universales aptos para enfrentar los cambios permanentes en el entorno, con una formación más humanística, con una clara conciencia de la equidad social, actuando como agentes de cambio.
- Se requieren gerentes de las empresas con habilidades y competencias de diferentes disciplinas como: economía, administración, finanzas, matemáticas, etc.
- Las empresas demandan hoy en día gerentes que vean el mundo de una manera holística, que sean estrategas y que tengan habilidades tales como la planeación, el control, el seguimiento, la comunicación, la estandarización y la evaluación.

Por su parte, la formación interdisciplinaria contribuye a generar en los gerentes una forma integral de enfoque de los problemas, desarrollando y mejorando sus habilidades de aprendizaje, lo que les permite integrar contextos disímiles, generando en su actuar: flexibilidad, confianza, intuición, paciencia, sensibilidad hacia los demás y algo muy importante, aprender a trabajar en ambientes diversos y en permanente cambio.

La interdisciplinaria del programa de Especialización en Gerencia de Empresas está garantizada por la formación de sus docentes y por la estructura del currículo, lo que permite y facilita que las temáticas sean abordadas desde varias disciplinas (administración, economía, psicología, matemáticas, finanzas, etc.), permitiendo así diferentes miradas y abordajes a los contenidos. El Plan de Estudios está organizado sobre grandes temas, más que de acuerdo a disciplinas tradicionales.

Por otro lado, entendemos la interdisciplinaria como la organización de un esfuerzo colectivo común, dando lugar a una intercomunicación

continua y a una acción conjunta entre los miembros de distintas disciplinas. Por ello, se incentiva a los estudiantes para que desarrollen sus trabajos académicos en grupo, ya que esto significa un aporte fundamental y el enriquecimiento desde las diversas disciplinas o profesiones de origen de los estudiantes.

De otra parte, la interdisciplinariedad se hace efectiva cuando los estudiantes de ésta especialización cursan asignaturas comunes con estudiantes de otras especializaciones, los cuales tienen formaciones profesionales y campos de acción profesional diferentes. Adicionalmente, al elaborar su proyecto de grado de manera individual, los estudiantes abordan de manera interdisciplinaria la solución de un problema gerencial.

3.9 INVESTIGACIÓN

La actividad investigativa en la Facultad de Educación Permanente y Avanzada se consolida bajo la Dirección de Investigación de la Universidad, con participación de docentes investigadores y directivos. En ese contexto, el *Especialista en Gerencia de Empresas* utiliza el proyecto de investigación para su propio aprendizaje, incorpora y mejora herramientas y metodologías para garantizar productos útiles y pertinentes.

A continuación se reseñan: las políticas institucionales, estrategias, contextos y espacios investigativos, que la Especialización asume en el desarrollo de la investigación y la formación investigativa, la incorporación de las TICs, los ambientes para propiciar el ejercicio investigativo, los proyectos y líneas de investigación de la Especialización, la difusión y apropiación del conocimiento generado.

3.9.1 Políticas Institucionales

En 2003, la Fundación Universidad de América reestructuró el área de investigación integrando la articulación del conocimiento con las necesidades de la sociedad, el crecimiento institucional y del entorno y la cultura investigativa con la pretensión de dinamizar los procesos investigativos al interior de la Institución.

En la construcción curricular del Programa la investigación juega un papel central para vincular el ejercicio de diversas profesiones en el planteamiento de soluciones integrales, así como el proyecto de investigación, para responder a las problemáticas contemporáneas que demanda la sociedad en el ámbito disciplinar, aportando así a la consolidación de una cultura investigativa que forme sujetos con capacidad de análisis, crítica y de reacción propositiva frente a los problemas propios de su actuar profesional.

En el documento interno “Políticas Institucionales en Investigación”⁸ se establecen los lineamientos y se describen las estrategias para la incorporación de resultados de investigación al quehacer formativo y los derroteros de las líneas de investigación.

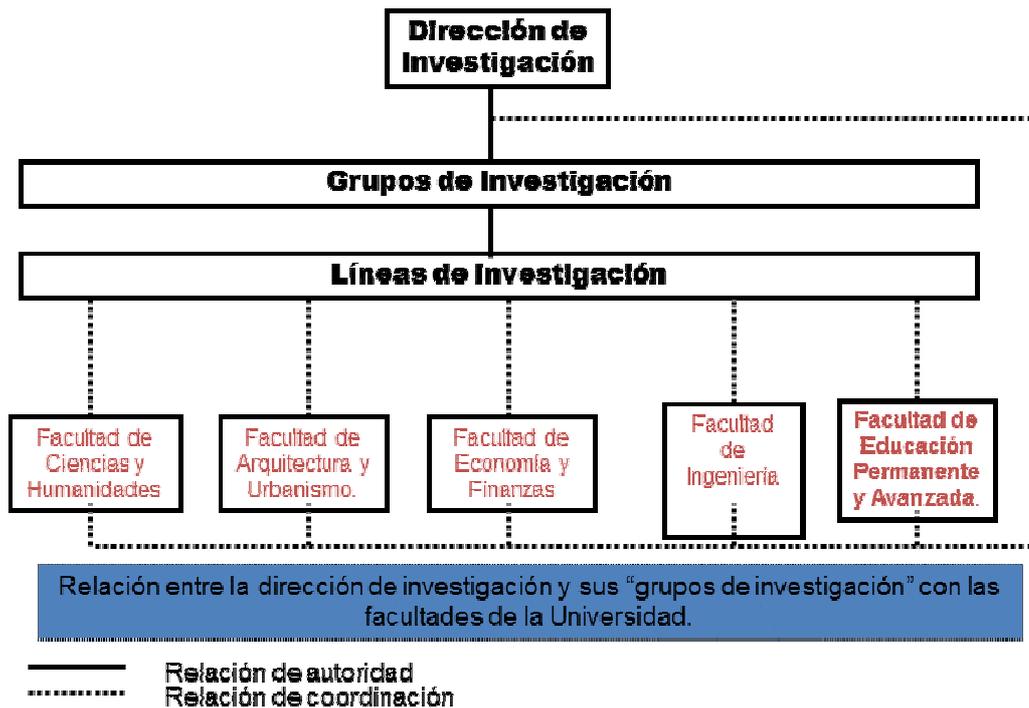
3.9.2 Sistema de Investigaciones de la Universidad

La institución ha transitado etapas en el desarrollo y consolidación de su Sistema de Investigación. En el año 2004 inicia con proyectos de investigación a partir de proyectos de grado. Posteriormente migra a docentes que lideran líneas y proyectos de investigación.

La Fundación Universidad de América cuenta con un sistema de investigación estructurado que depende de la Vicerrectoría Académica y de

⁸ Documento Institucional POLÍTICAS INSTITUCIONALES EN INVESTIGACIÓN, Versión 2003

Posgrado de la Institución y la actividad investigativa es consolidada a través de la Dirección de Investigación. Las unidades operativas son los grupos de investigación conformados por docentes de planta. Su estructura administrativa es la siguiente:



Como se expresa en "Políticas de Investigación de la Universidad de América" el Sistema de Investigaciones tiene por objetivos:

- ✓ Consolidar la actividad Científica a través de grupos de Investigación.
- ✓ Adelantar procesos de Gestión eficiente de recursos de investigación.
- ✓ Articular, organizar y orientar los esfuerzos en torno a la investigación.
- ✓ Socializar buscando sensibilizar hacia una cultura científica.
- ✓ Vincular la institución con gremios e instituciones involucradas con el sistema nacional de ciencia y tecnología.

- ✓ Estructurar líneas de investigación pertinentes con el desarrollo institucional, regional y nacional.
- ✓ Propender por el fortalecimiento de la infraestructura como soporte para la investigación, la docencia y extensión.
- ✓ Gestionar la financiación de proyectos a través de convenios y formas de cooperación y alianzas.
- ✓ Fomentar el desarrollo de investigación por parte de grupos de investigación.
- ✓ Apoyar trabajos de grado enmarcados dentro de proyectos de investigación.
- ✓ Fomentar mecanismos de actividad investigativa hacia proyectos y trabajos de investigación.
- ✓ Incentivar la participación y conformación de redes de científicos.
- ✓ Generar espacios que permitan desarrollar investigaciones tendientes a solucionar necesidades del sector empresarial.
- ✓ Crear un fondo para el sostenimiento de proyectos de investigación.
- ✓ Asegurar productos generados por investigación de calidad.
- ✓ Operacionalizar el fortalecimiento de capacidad investigativa a través de creación y consolidación de grupos de investigación.
- ✓ Disponer del equipo humano y el apoyo necesario para fortalecer grupos de investigación.
- ✓ Proyectar y articular la Institución al medio local, regional, nacional e internacional a través de proyectos y redes de investigación.
- ✓ Disponer de un sistema de medición y evaluación de la actividad investigativa.

3.9.3 La Investigación en el Programa

La formación en investigación de los estudiantes de la Especialización en Gerencia de Empresas, está orientada a la generación de competencias

básicas para comprender e interactuar en investigación. Para ello, la organización curricular contempla 2 seminarios: Seminario de Proyecto de Grado (1 crédito) y Trabajo de Grado (2 créditos). El primero orienta la formación en investigación, el último la investigación formativa.

El “Seminario de Proyecto de Grado” desarrollado durante el Ciclo II del programa, está estructurado para formar al estudiante en la metodología en la investigación, las bases metodológicas para la búsqueda de información con respecto a un área de interés, la identificación y justificación de problemáticas que ameriten análisis y generación de nuevo conocimiento, con el fin de formular un anteproyecto que conduzca a la elaboración del trabajo de grado o monografía. El anteproyecto debe ser aprobado por el Comité de Trabajo de Grado de la Facultad.

En la asignatura “Trabajo de Grado”, desarrollada en los Ciclos III y IV, el docente investigador acompaña continuamente al estudiante en el avance interpretativo de su trabajo de investigación, orientando los argumentos que con juicio crítico permiten el cumplimiento de los objetivos propuestos. Al acompañar y asesorar el proceso investigativo se garantiza que el estudiante potencialice su pensamiento autónomo que expresará a lo largo del documento y que finalmente se verá reflejado en el tipo de recomendaciones entregadas como valor agregado de la investigación. El producto final de la asignatura es la Monografía de grado con la que, cumplidos todos los requisitos académicos, se recibe el título de Especialista en Gerencia de Empresas.

La evaluación del anteproyecto es realizada continuamente por el docente a cargo del curso con base en un documento interno de trabajo denominado “Matriz de Coherencias” y aplicando los formatos proporcionados por la Universidad. Una vez terminado el documento se

entrega a los jurados de calificación para evaluación final.

Los aportes de cada uno de los trabajos de grado a las líneas de investigación del Programa son previstos en su formulación y los aportes concretos son registrados en las evaluaciones de los jurados que retroalimentan el proceso.

Los créditos académicos de estas dos asignaturas sobre el total de créditos de la Especialización (28 créditos académicos) representan el siguiente porcentaje:

- Seminario de Proyecto de Grado: 3,57%
- Trabajo de Grado: 7,14%

3.9.4 La investigación formativa

El método de aprendizaje que se aplica para la elaboración del anteproyecto de grado está basado en la identificación de problemáticas que sigue la lógica de la investigación científica. Esta estrategia permite que el estudiante aprenda a pensar de manera crítica y analítica y a buscar, encontrar y utilizar los recursos apropiados para aprender⁹. La investigación documental es la más utilizada en las actividades que contribuyen a la investigación formativa, específicamente para el desarrollo del trabajo de grado.

De la misma forma en cada una de las asignaturas que conforman el programa de Especialización en Gerencia de Empresas se plantea el desarrollo de habilidades para el pensamiento y las competencias para

⁹ Miyahira, Juan M. (2009). La investigación formativa y la formación para la investigación en el pregrado. Disponible en <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v20n3/v20n3e1.pdf>

analizar problemas, evaluarlos y proponer soluciones. Los syllabus para la Especialización contienen explícitamente las competencias a desarrollar a nivel general del curso, las competencias específicas y las que desarrollará el estudiante una vez culmine el curso.

La investigación formativa se consolida en los trabajos de grado. El Trabajo de Grado es una aplicación teórico-práctica de conocimientos, destrezas y competencias adquiridos durante el proceso de formación profesional para el análisis y solución de un determinado problema dentro del área o campo de formación; es para el estudiante una oportunidad de evaluar sus conocimientos y competencias después de haber aprobado académicamente una etapa de conceptos y pruebas importantes en su vida estudiantil; a la vez es una investigación dirigida y orientada por el docente investigador, quien posee una formación básica en metodología de investigación y la enseña a los estudiantes para completar el ciclo de la investigación formativa.

Además de los cursos específicamente orientados a proyecto de grado, los restantes cursos entrenan al estudiante en la elaboración de ensayos, reseñas, mapas mentales y conceptuales y estudios de casos; de otra parte, los contenidos temáticos relacionados con la formación en investigación, consideran contextos políticos, económicos, sociales, culturales y medioambientales que se ajustan a entornos de actuación del especialista.

3.9.5 La Investigación Científica

La especialización cuenta con línea de investigación estructurada y es desarrollada a través de proyectos a cargo de un docente investigador.

Desde la formalización del grupo de investigación “*Centro de Investigaciones en Competitividad Empresarial*” se definió que el eje sobre el cual girará la producción intelectual sería la competitividad.

Actualmente la línea de investigación para la Especialización en Gerencia de Empresas es “Mercados Financieros Globalizados”, cuya descripción funcional se muestra en el Cuadro No. 3.

Cuadro No. 3 Línea de investigación “Mercados Financieros Globalizados”

LÍNEA	MERCADOS FINANCIEROS GLOBALIZADOS	
Investigador Principal:	Clemencia Martínez Aldana	
Fecha de aprobación:	Junio 1 de 2011	
Tipo de Investigación:	La investigación científica desarrollada en la Línea de Mercados Financieros Globalizados sigue el camino Interpretativo, constructivo, cualitativo, en el que se analiza cuidadosamente la información obtenida y se hace la interpretación mediante relaciones y argumentaciones teóricamente coherentes que ilustran correctamente la realidad estudiada.	
Estado:	Activa	
Status ante Colciencias:	Registrada en los grupos de investigación del Centro de Competitividad Empresarial	
Plan de formación de investigadores:	La directora de la línea asesora y dirige los proyectos de grado de los estudiantes que están desarrollando temas que alimentan a esta línea	
Programa de la Universidad América que apoya	Especialización en Gerencia de Empresas	
Proyectos	Año	Título de la Investigación
	2011	CONTROL INTEGRAL DE RIESGOS VaR – Back-Testing en portafolio de Renta variable
	2011	ESTADO DEL ARTE SOBRE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA (1ª Parte)
		ESTADO DEL ARTE SOBRE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA (2ª Parte)
	2012	LA ADMINISTRACION COLECTIVA DE RECURSOS NATURALES COMO ESTRATEGIA PARA LA SEGURIDAD ALIMENTARIA Medición de la productividad Cooperativa lechera Coproleg- Guatavita- Cundinamarca
	2012	APALANCAMIENTO FINANCIERO CON FRA´s Pasivos e Inversiones
	2012	CONSOLIDADO DE COYUNTURA SOBRE ESTRATEGIAS PARA LA SEGURIDAD ALIMENTARIA Y LA DISMINUCION DE LA POBREZA- 2012
	2013	HERRAMIENTAS DE COBERTURA CON DERIVADOS FINANCIEROS Y COMMODITIES

LÍNEA	MERCADOS FINANCIEROS GLOBALIZADOS		
	<div style="border: 1px solid black; height: 15px; width: 100%;"></div>		
	A la especialización en Gerencia de Empresas, se han vinculado estudiantes a las siguientes investigaciones:		
	Año	Título de la Investigación	Monografía Estudiante
	2012	LA ADMINISTRACION COLECTIVA DE RECURSOS NATURALES COMO ESTRATEGIA PARA LA SEGURIDAD ALIMENTARIA Medición de la productividad Cooperativa lechera Coproleg- Guatavita- Cundinamarca	Daisy Carolina Chaves Sánchez.- Trabajo de Grado año 2012.
	2013	HERRAMIENTAS DE COBERTURA CON DERIVADOS FINANCIEROS Y COMMODITIES	Caso Forward de C.I. Flores Arrayanes S.A.- Viviana García Corredor.- Trabajo de grado Agosto 2012

Fuente: Base documental del Programa, 2013

Los objetivos específicos de la línea de investigación en Mercados Financieros Globalizados, su pertinencia y conceptualización, están consagrados en un documento interno de la Facultad

3.9.6 Modalidades de los trabajos de investigación

La Universidad plantea dos modalidades de trabajos de investigación donde los sujetos activos son los estudiantes y los docentes investigadores. Los estudiantes deben seleccionar los temas de acuerdo con los objetivos de la Especialización en Gerencia de Empresas y/o los objetivos de la Línea de Investigación en Mercados Financieros Globalizados, que finalmente apuntan a la misma meta:

- Las monografías orientadas por el docente investigador.
- Investigación liderada por los docentes investigadores y desarrollada en la Línea de Investigación y sus proyectos de investigación.

La **Revista de Investigación** de la Universidad de América (Número seriado: ISSN 2011-639X) es el medio de difusión de los trabajos de

investigación y se enfoca en artículos de investigación científica y tecnológica, en artículos de revisión y en artículos de reflexión, aceptados por el IBN- Publindex de Colciencias¹⁰.

3.9.7 Evaluación general del proceso investigativo

El proceso de evaluación de la investigación en la Universidad de América tiene tres componentes: la evaluación de los productos de investigación, la evaluación de los procesos investigativos y la evaluación de la formación investigativa. La primera corresponde a los procesos de verificación de la calidad de los productos, para lo cual el investigador somete al arbitraje de pares (de acuerdo a las políticas editoriales de la Universidad o de donde se postule) el documento para su publicación; la segunda tiene como instancia la Dirección de Investigación Institucional, quien realiza un control de los avances del proyecto y demás actividades conexas y al comité de investigaciones de posgrado, que reúne a los directores de posgrados de las especializaciones y a los investigadores, quienes someten a evaluación conceptual y metodológica las propuestas de líneas de investigación y los proyectos a su cargo u otro tipo de productos relacionados con su labor investigativa. Finalmente, la evaluación de las competencias investigativas de los estudiantes se realiza de acuerdo con el desempeño, avances, calidad y suficiencia que reporta en su anteproyecto de investigación y su trabajo de grado.

3.10 PERFIL Y SELECCIÓN DE DOCENTES

Diferentes investigadores concuerdan en señalar la necesidad de hacer énfasis en preparar a los estudiantes para el aprendizaje independiente, de manera que puedan enfrentar por si solos la tarea de orientarse en el

¹⁰ <http://201.234.78.173:8084/publindex/>

objeto de estudio, seleccionar la información que necesitan y elaborar sus propias concepciones y puntos de vista. En estas condiciones la labor de los docentes debe centrarse en la utilización de adecuadas estrategias para enseñar a los estudiantes a aprender y lograr de esta manera que la educación se convierta en verdadera promotora del desarrollo, que conduzca al educando más allá de los niveles alcanzados en un momento determinado de su vida y propicie la realización de aprendizajes que superen las metas ya logradas (González, 2001)¹¹.

Por lo anterior la Universidad de América concibe al docente como un mediador entre el aprender a aprender, y el aprender a ser y el aprender a hacer, con el fin de lograr una formación integral de sus estudiantes, para lo cual se requiere que tenga una actitud investigativa, que le permita orientar a los educandos en su desarrollo personal, en su aprendizaje continuo y en la relación armónica con el entorno.

Teniendo en cuenta los aspectos anteriores el docente desde su función de orientador y facilitador, determina los objetivos y las estrategias de aprendizaje, induce a la comprensión e incorporación de conceptos y habilidades de manera dialógica, mediante la didáctica de acción-participación activa.

Igualmente, el docente se ocupa del diseño, la dirección y orientación de las actividades de estudio relacionadas con el trabajo independiente y autónomo de los estudiantes. El docente orienta y facilita el aprendizaje de manera dinámica, no transmisionista, dirigiendo democráticamente las actividades de discusión crítica y práctica, en grupos y en diálogos de construcción y reconstrucción de saberes.

¹¹ González, M. Aprender a aprende un reto de los proyectos curriculares universitarios en el nuevo siglo (2001)

Con respecto a la selección del docente, el proceso instaurado en la Universidad tiene en consideración tres aspectos relevantes, claramente definidos, ellos son: sobre los saberes específicos (potenciar la solvencia que sobre el saber específico puede acreditar el docente como pieza fundamental para su vinculación a la Institución); sobre el componente psicológico de los aspirantes a ingresar a la Institución que responda al perfil de docente que exige el PEI); sobre el conocimiento del rol (potenciación del conocimiento que sobre el rol de docente universitario tiene el aspirante).

Para la postulación, selección, nombramiento y contratación del personal docente de la Universidad, se seguirá el trámite consagrado en los artículos establecidos en el reglamento docente.

Este reglamento consagra, que para pertenecer al personal docente se requiere tener título profesional y ser contratado bajo los lineamientos establecidos en él, con el objeto de desempeñar cualquiera de las funciones básicas de la institución en los campos académicos de la docencia, la investigación, la extensión y la proyección a la comunidad.

Para ser incorporado es necesario poseer como mínimo título profesional y ser especialista graduado en una institución de educación superior aprobada por el MEN.

Además debe acreditar experiencia profesional, ser ciudadano en ejercicio o residente autorizado y gozar de buena reputación

Todos los profesores vinculados a la Especialización en Gerencia de Empresas tienen experiencia profesional desarrollada en sus respectivas disciplinas, al igual que como docentes universitarios, a continuación en el Cuadro No. 4 se muestra un listado de los docentes que pertenecen al Programa.

Cuadro No. 4 Personal Docente

PERSONAL DOCENTE DEL PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE EMPRESAS						
NOMBRE DEL DOCENTE	ASIGNATURA QUE ORIENTA	PERFIL PROFESIONAL	ULTIMO NIVEL DE CUALIFICACIÓN	TIPO DE VINCULACIÓN	VINCULO CON EL SECTOR EXTERNO	VINCULO CON OTRAS ESPECIALIZACIONES
Rubén Herazo P	Teorías y Modelos Administrativos	Administrador de Empresas Especialista en Proyectos de Desarrollo Especialista en Finanzas Sistematizadas Magister en Ciencias Económicas	Magister	Cátedra	Gerente Administrativo Consultor Docente Universidad Jorge Tadeo Lozano	Gerencia de Empresas Constructoras
Fabricio Guzmán M.	Desarrollo del Talento Humano	Licenciado en Filosofía Magister en Ciencias Financieras y de Sistemas Especialista en Gerencia Administrativa y Finanzas Públicas Especialista en Alta Gerencia Especialista en Relaciones Industriales y Administración de Personal	Magister	Cátedra	Asesor Alcaldía de Bogotá Consultor Organizacional	Gerencia del Talento Humano
Luz Janeth Lozano	Negociación y Manejo de Conflictos Empresariales Coaching	Psicóloga Magister en Gestión de Organizaciones Especialización en	Magister	Cátedra	Consultora Organizacional Docente Investigadora	Gerencia del Talento Humano Gerencia de la Calidad

	Gerencial	Gerencia de Recursos Humanos Coach Certificada				
Alvaro Corredor V	Gerencia y Pensamiento Estratégico	Administrador de Empresas Magister en Administración MBA Magister en Planeación Socioeconómica Especialista en Docencia Universitaria Especialista en Administración y Gestión de Calidad	Magister	Cátedra	Consultor Empresarial	Negocios Internacionales e Integración Económica Gerencia del Talento Humano Gerencia de Empresas Constructoras Gerencia de la Calidad
Jairo A. Forero E	Gerencia Estratégica y BSC	Ingeniero Industrial Magister en Ingeniería Industrial con énfasis en Gestión y Control Organizacional	Magister	Cátedra	Consultor Organizacional Docente Investigador	Gerencia del Talento Humano Gerencia de la Calidad
Luz Marina Pinzón H	Entorno Económico Interno y Externo	Economista Especialista en Macro y Economía Internacional Especialista en Docencia Universitaria Maestría en Ciencias Económicas Candidata a Senior Asistent en el FMI	Magister	Cátedra	Analista Ministerio de Comercio Docente Universidad Militar Nueva Granada	Negocios Internacionales e Integración Económica
Fernando Moreno H	Finanzas Corporativas	Economista Especialista en	Magister	Tiempo Completo	Trayectoria en el sector	Negocios Internacionales e

	Internacionales	Finanzas Privadas Magister en Gestión de Organizaciones			financiero Decano Facultad de Economía Universidad de América	Integración Económica
Raúl Vega U	Análisis de Costos y Estados Financieros	Contador Público Especialista en Finanzas Magister en Dirección Financiera	Magister	Cátedra	Asesor Financiero Consultor Económico y Financiero Docente	Gerencia de Empresas Constructoras
Wilson Tovar G	Mercado de Capitales Riesgo y Portafolio	Economista Especialista en Finanzas Operador Certificado de Derivados Financieros BVC/AMC Maestría en Ciencias Económicas	Magister	Cátedra	Director de Investigaciones Económicas en Acciones y Valores S.A. Docente	
Víctor González P	Planeación y Administración Financiera	Administrador de Empresas Especialista en Negocios Internacionales y Mercado de Capitales	Especialista	Cátedra	Consultor Financiero Docente	Gerencia de Empresas Constructoras
Rafael Vargas B	Matemáticas Financieras	Matemático Especialización en Gerencia Estratégicas de Costos y Control de Gestión Maestría en Finanzas	Maestría	Cátedra	Consultor Docente	Gerencia de Empresas Constructoras
José Zacarías Mayorga	Formulación y Evaluación de Proyectos	Economista Especialización en Docencia	Maestría	Cátedra	Trayectoria en el sector industrial	Gerencia de Empresas Constructoras

		Universitaria Especialización en Control de Gestión y Revisoría Fiscal Especialización en Administración de Negocios Internacionales Especialización en Finanzas Maestría en Planeación Socioeconómica			Docente	Negocios Internacionales e Integración Económica
Luis Fernando Romero S.	Seminario de Proyecto de Grado Trabajo de Grado	Ingeniero Mecánico MBA Universidad de los Andes	Maestría	Tiempo Completo	Miembro principal Juntas Directivas de empresas del sector industrial.	Director de Especializaciones
Basilio Balli M	Mercadeo Estratégico Internacional	Publicista Maestría en Educación con énfasis en Docencia Universitaria	Maestría	Cátedra	Asesor Docente	Negocios Internacionales e Integración Económica
Clemencia Martínez A	Seminario Proyecto de Grado Trabajo de Grado	Economista Administradora Maestría en Ciencias Económicas Maestría en Finanzas Internacionales	Maestría	Medio Tiempo	Consultora Docente	

La evaluación, por consiguiente, se desarrolla al mismo ritmo que se incorporan los conocimientos, a través del diálogo permanente profesor-estudiante con lo cual se evalúan cuantitativa y cualitativamente los logros

y competencias alcanzados en cada campo de formación, se complementan, orientan y refuerzan los conocimientos según el interés del estudiante. Cabe destacar que la evaluación es permanente, constructiva, analítica, reflexiva, crítica y tiene en cuenta el proceso que permite la integración y estructuración del conocimiento.

“La evaluación adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente”¹². Lo que destaca un elemento clave de la concepción actual de la evaluación no es evaluar por evaluar, sino evaluar para mejorar los programas, la organización de las tareas y la transferencia a una más eficiente selección metodológica.

El diccionario de la Real Academia Española define la palabra **evaluar** cómo señalar el valor de algo; estimar, apreciar, calcular el valor de algo. De acuerdo con esto, la evaluación docente por parte de los estudiantes, adquiere la connotación de apreciar el valor de los conocimientos transmitidos por el docente y de las estrategias pedagógicas utilizadas para el logro de la interiorización de dichos conocimientos.

La evaluación docente en la Universidad tiene como objetivos entre otros los siguientes:

- Mejorar significativamente el desempeño del docente mediante la retroalimentación que permite la evaluación, al señalar los aciertos y desaciertos a nivel personal.
- Determinar la necesidad de capacitación y/o actualización de los docentes al detectar niveles de desempeño insuficientes en la labor desarrollada.
- Tomar medidas administrativas relativas respecto a la re-ubicación de

¹² Molnar, Gabriel. Evaluación del alumno y del docente (2001)

los docentes en la Institución.

De acuerdo con lo anterior, la Universidad de América considera la evaluación del docente como un proceso para estimular y valorar la excelencia, las cualidades, los aciertos y desaciertos del docente, lo cual puede hacerse desde varios enfoques que reciben denominaciones como: evaluación del desempeño, evaluación del mérito, evaluación de los maestros, informes de progreso, evaluación de eficiencia funcional.

Los resultados de la evaluación del desempeño docente se tendrán en cuenta para la renovación de los contratos laborales, para el otorgamiento de estímulos y distinciones y sobre todo para el mejoramiento del desempeño profesional.

3.11 LA PROYECCIÓN SOCIAL Y EXTENSIÓN

La Universidad de América teniendo en cuenta la articulación de las funciones de docencia, investigación y extensión, manifiesta la importancia del compromiso social y evidencia su proyección social, en el desarrollo de los programas académicos, los proyectos de investigación y en la relación con el entorno y el sector productivo. Con relación a éste último, la Universidad de América mantiene vínculo y relación directa con el sector productivo del país, apoyada en una estructura, donde la práctica empresarial permite dentro la formación académica de los estudiantes, el desarrollo y fortalecimiento de las competencias y habilidades en el campo del conocimiento. Para lo anterior se promueven las prácticas, pasantías, consultorios, asesorías, convenios interinstitucionales, educación continuada, centros de investigación y el desarrollo de monografías como Trabajo de Grado.

A través de la Facultad de Educación Permanente y Avanzada, se desarrollan programas de capacitación encaminados a mantener al día los conocimientos adquiridos en las carreras profesionales. Dicha Facultad ofrece diplomados, cursos especializados, seminarios, servicios y actividades interdisciplinarias, que responden a las necesidades del medio.

La Universidad mediante los programas de investigación aplicada contribuye a la solución de los problemas y necesidades que le presenta el contexto social en el que está inmersa, pero sin perder de vista la finalidad específica de la institución. La función de proyección social debe producirse en términos de la formación intelectual, ética y profesional de sus estudiantes.

La Facultad de Educación Permanente y Avanzada se acoge a las disposiciones institucionales y a sus lineamientos, establecidos en el PEI en el capítulo de objetivos, 1.3 “Ofrecer y adelantar programas de educación superior en las modalidades de pregrado, posgrado y educación continuada” y en el capítulo No. 7 de Proyección Social, donde se hace explícito “El fortalecimiento de la relación academia – empresa, la educación continuada y el desarrollo progresivo de la investigación en convenio con el sector productivo”, éste último lineamiento se articula con las monografías de trabajo de grado de los estudiantes de la especialización, como se expresa más adelante.

En la actualidad la Universidad y sus programas buscan un intercambio con las instituciones públicas y privadas para establecer una necesaria cooperación en el diseño y ejecución de políticas; fomentar y divulgar los conocimientos en ciencia, técnica y tecnología, las prácticas e innovaciones investigativas y pedagógicas y propuestas, como también incorporar las dimensiones ambientales propendiendo por el desarrollo sostenible y la conservación y protección del medio ambiente.

Para atender esta relación, la Facultad de Educación Permanente y Avanzada ha desarrollado cursos y seminarios de formación no formal en áreas y temas que contribuyan a solucionar dificultades en las áreas administrativa y financiera del sector empresarial. Desde el año 2.008 (Cuadro No. 5) , han participado 425 estudiantes de diferentes sectores de la economía y en temas relacionados con la gestión empresarial.

Cuadro No. 5 Formación no formal

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE EMPRESAS
DIPLOMADOS Y CURSOS**

PROGRAMA	NUMERO DE ALUMNOS						TOTALES
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Gerencia de Proyectos	34	24	9	12	12		91
Seguridad Integral en el Sector Petrolero			10	11	19		40
Seguridad Industrial y Salud Ocupacional			12	56	36	18	122
Coaching Gerencial				8			8
Fundamentos de la Industria Petrolera				35	37	12	84
Modelos Financieros en Excel				35	24	10	69
Responsabilidad Social Empresarial				11			11
TOTALES	34	24	31	168	128	40	425

Fuente: Base de datos especialización en Gerencia de Empresas, adaptación Luis Fernando Romero

3.12 Estructura organizacional de la Facultad

La Facultad de Educación Permanente y Avanzada (FEPA) depende de la Vicerrectoría Académica y de Posgrado de la Institución, tal como se muestra en las Figuras No. 2 y 3

Figura No. 2. Estructura orgánica de la Fundación Universidad de América

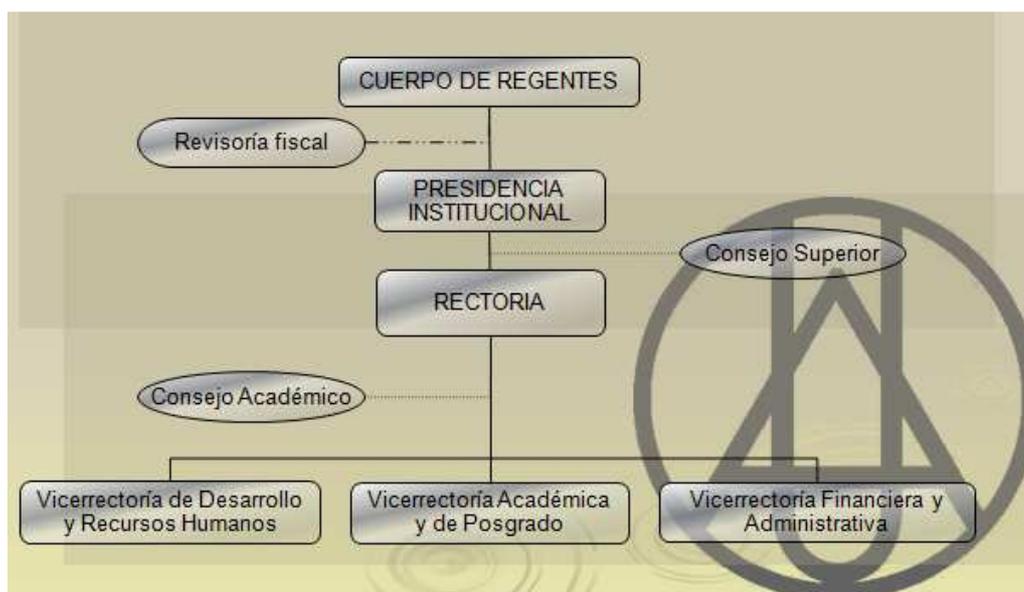
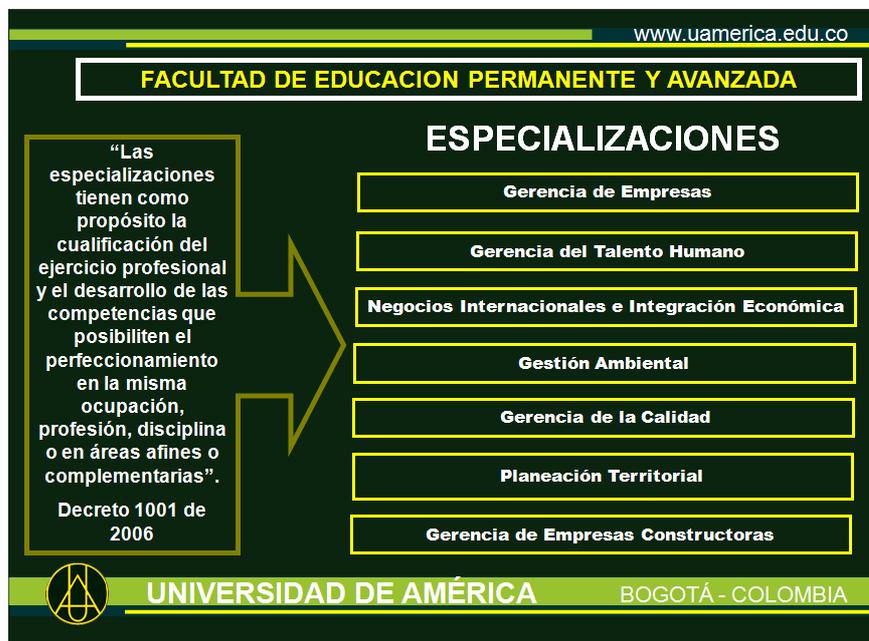


Figura No. 3 Estructura funcional de la Vicerrectoría Académica y de Posgrado



Los programas de posgrado que ofrece la Universidad a través de la Facultad de Educación Permanente y Avanzada (FEPA) se ilustran en la Figura No. 4

Figura No. 4 Programas de posgrado que ofrece la FEPA



3.13 RELACIONES DE LA FACULTAD Y DEL PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE EMPRESAS CON COMUNIDADES NACIONALES E INTERNACIONALES

La Universidad de América ha establecido como políticas de cooperación interinstitucional el desarrollo de una cultura internacional en la comunidad universitaria, la consolidación de la comunidad académica con reconocimiento internacional y el fortalecimiento de la estructura y los procesos de gestión para la internacionalización, definiendo para cada una de ellas aspectos claves y acciones para su implementación.

En armonía con lo anterior. y como resultado de la reflexión académica y del proceso de autoevaluación permanente, surgen las políticas de cooperación interinstitucional a corto, mediano y largo plazo, constituyéndose como uno de los escenarios estratégicos por fortalecer en la Universidad de América y que se evidenciará por medio de las siguientes

líneas de acción:

Cobertura Internacional

Movilidad de docentes y de estudiantes.

Participación en redes de investigación

Convenios con agremiaciones y asociaciones nacionales e internacionales

Acreditación institucional

Acreditación internacional de los programas.

Programar encuentros académicos con el sector empresarial en las áreas disciplinares de la especialización.

4 RUMBO DEL PROGRAMA

La Especialización en Gerencia de Empresas, en concordancia con los Planes de Desarrollo de la Universidad, de la Facultad de Educación Permanente y Avanzada, y siguiendo las directrices establecidas en la visión del programa, se propone mantener e innovar sus rasgos diferenciadores para ser una especialización innovadora, de pensamiento humanístico, científico y práctico en el desarrollo de la gestión empresarial, de tal forma que a través de la investigación y la docencia pueda proyectarse en la región y en el país mediante la formación de especialistas idóneos que agreguen valor a su desempeño como gerentes ó presidentes de empresas del sector privado y del sector público, con valores de responsabilidad personal, ética profesional, civismo y solidaridad social.

Para contribuir al logro de la visión de la Especialización, el programa se centrará en:

4.1 LOS DOCENTES

El Programa, conforme a los postulados del PEI, consagra que para pertenecer al cuerpo docente de la Universidad y de la Facultad de Educación Permanente y Avanzada se requiere tener título profesional y ser contratado bajo los lineamientos establecidos en el Reglamento Docente (Acuerdo N° 004 de Febrero 20 de 2003)¹³, con el objeto de desempeñar cualquiera de las funciones básicas de la Institución en los campos académicos de la docencia, la investigación, la extensión y la proyección a la comunidad.

¹³ Documento Institucional REGLAMENTO DOCENTE. Acuerdo 004, de Febrero 20 de 2003

Para ser incorporado al Programa es necesario poseer, además del título profesional, el título de Especialista ó Magister graduado en una institución de educación superior aprobada por el Ministerio de Educación Nacional (MEN), acreditar experiencia profesional y académica en la especialidad y además gozar de buena reputación, o a través de convenios o alianzas con universidades o instituciones de prestigio internacional o mediante invitación como conferencista o docente con amplio reconocimiento en la comunidad científica o tecnológica internacional.

Siendo una fortaleza la planta de docentes actual, el Programa mantendrá vigente los criterios y requerimientos de selección de docentes con alta cualificación académica y amplia experiencia laboral en el área de formación, y con el propósito de robustecer tales fortalezas, continuará apoyándose en el Plan de Desarrollo de la Universidad en cuanto a los programas de capacitación docente y movilidad de docentes y de docentes investigadores.

Por otra parte, y teniendo en cuenta que la Universidad de América considera la evaluación del docente como un proceso para estimular y valorar la excelencia, las cualidades, los aciertos y desaciertos del docente, la evaluación del desempeño docente seguirá teniéndose en cuenta para la renovación de los contratos laborales, para el otorgamiento de estímulos y distinciones y sobre todo para el mejoramiento del desempeño profesional.

Las acciones de sostenimiento que desarrolla el Programa, derivadas de la autoevaluación realizada en Junio del 2013, son entre otras:

- ✓ Mantener la política de los requerimientos y procedimientos de postulación, selección e ingreso de los docentes.
- ✓ Continuar con la política actual sobre la formación académica y

capacitación de los docentes.

- ✓ Mantener la verificación permanente del nivel pedagógico para establecer acciones oportunas de mejoramiento.
- ✓ Seguir con mecanismos para la difusión permanente de la Misión y Visión.
- ✓ Mantener el índice de estudiantes por docente.
- ✓ Establecer la política y los mecanismos para buscar una mayor integración y trabajo conjunto de los docentes del Programa.
- ✓ Continuar con el desarrollo del plan de capacitación a los docentes del programa.
- ✓ Crear mecanismos para que los docentes apoyen en la producción intelectual en la Universidad
- ✓ Establecer la política y los mecanismos para buscar una mayor integración y trabajo en conjunto con los docentes del programa
- ✓ Dar a conocer de manera permanente a los docentes y a los estudiantes del programa, los planes y líneas de investigación, buscando también su participación y aportes.

4.2 LOS ESTUDIANTES

Mantener la política de selección de estudiantes para el Programa.

El reglamento para estudiantes de Posgrado de la Institución¹⁴, en el capítulo 1 establece los requisitos para la inscripción, selección, admisión y matrícula de los estudiantes. Para la inscripción se establecen dos (2) condiciones necesarias:

- a) Haber terminado estudios universitarios y tener un título profesional.
- b) Cumplir con las exigencias que se establezcan por parte de la

¹⁴ Documento Institucional REGLAMENTO DE ESTUDIANTES DE POSGRADO, Versión 2005

Vicerrectoría Académica y de Posgrado. Estos requisitos son:

- Formulario de inscripción debidamente diligenciado.
- Fotocopia del diploma o acta de grado que acredita el grado profesional o constancia de terminación de los estudios.
- Certificado oficial de calificaciones de los estudios de pregrado.
- Hoja de vida del solicitante.

El Programa mantendrá vigente tales criterios y continuará con el proceso de selección a través de la entrevista individual con el director del Programa. -En esta, se procura determinar los intereses y expectativas del aspirante frente al Programa y aspectos relacionados con su proyecto de vida, comportamiento, capacidad de trabajo en grupo, razones por las cuales selecciona el Programa, experiencia profesional, proyecciones, entre otros.

A través de la página web de la Universidad los aspirantes pueden informarse sobre requisitos y aspectos específicos del Programa, por lo que el Programa seguirá contribuyendo en su actualización y mejora.

4.3 EL CURRÍCULO

La estructura curricular mantendrá la organización actual en tres áreas de formación: la primer área la constituyen los temas relacionados con la **administración** en donde se encuentran los temas relacionados con teorías de la administración, gestión del Talento Humano, gerencia estratégica y Negociación de conflictos entre otros; la segunda es el área de **finanzas**, en donde se encuentran los temas análisis, presupuestación, finanzas internacionales y mercado de capitales, la tercer área la constituye la **investigación**, en el cual se desarrolla el trabajo de grado vinculado a la línea de investigación del Programa. En dichas áreas se

contemplan los aspectos de formación básica, de formación disciplinar y de profundización.

El Programa continuará apuntando a la búsqueda de la excelencia a través de la evaluación y actualización curricular permanente como partes esenciales de su proyecto curricular.

El propósito durante el presente año y los venideros será permanente para lo cual procurará:

- La búsqueda de nuevas temas de actualidad para incluirlos dentro del Plan de Estudios
- La actualización del portafolio de asignaturas electivas
- El apoyo virtual en las diferentes asignaturas electivas (aprendizaje integral en plataforma *be-learning*)
- La Internacionalización del currículo, con temas relevantes de interés global, lo cual se traducirá en la gestión de los créditos desde su deber ser, plasmado en las asignaturas.
- El manejo riguroso de los syllabus de las diferentes asignaturas para garantizar una adecuada articulación y evitar la repetición de temas.
- Revisar y evaluar de manera permanente los syllabus que se han alineado con el Programa en el esquema de competencias, estructurado en el documento de la condición 3 del Registro Calificado.

4.4 LA INVESTIGACIÓN

La Dirección de Investigación continuará consolidando la actividad investigativa en la Universidad, con participación activa de docentes investigadores y directivos. En ese contexto, el Programa mantendrá su propósito de incrementar y fortalecer las líneas de investigación para que

el *Especialista en Gerencia de Empresas* pueda continuar utilizándolas para desarrollar su trabajo de grado y para su propio aprendizaje, incorporando y mejorando herramientas y metodologías para garantizar productos útiles y pertinentes.

Como resultado de la autoevaluación de Junio 2013, las acciones de sostenimiento y acciones de mejora planteadas son las siguientes:

- ✓ Mantener al menos un docente investigador de tiempo completo e incrementarlos en la medida en que se vayan aumentando las líneas de investigación.
- ✓ En los procesos de selección de los docentes, privilegiar su experiencia en investigación.
- ✓ Mantener los Trabajos de Grado como una de las alternativas para optar al título de especialista en Gerencia de Empresas, ya que apoyan el desarrollo de habilidades investigativas en los estudiantes.
- ✓ Dar a conocer de manera permanente a los docentes del Programa, los planes y líneas de investigación, buscando también su participación y aportes.
- ✓ Propender por el desarrollo de mecanismos que lleven al conocimiento de la actividad de investigación, normas, programas y mecanismos de participación académicos.
- ✓ Establecer un mecanismo que permita medir el impacto de nuestras investigaciones.
- ✓ Crear mecanismos para que los docentes apoyen la producción intelectual en la Universidad.
- ✓ Estimular la divulgación de la producción intelectual en revistas internacionales.
- ✓ Crear mecanismos para que los docentes apoyen en la producción intelectual en la Universidad

- ✓ Establecer el vínculo entre el docente investigador y la cátedra.

4.5 LA PROYECCIÓN SOCIAL

El programa de Gerencia de Empresas ha considerado generar importantes avances relacionados con la proyección social, ya que la universidad mantiene un interés especial de contribuir a solucionar los problemas que por efecto de los procesos de globalización, ponen en riesgo la supervivencia de las empresas y sus entornos económicos.

Además de las labores de consultoría y asesoría que desde el quehacer del programa se desarrollen, es fundamental construir nuevo conocimiento apoyados en las investigaciones realizadas por nuestros investigadores y en las monografías desarrolladas por los estudiantes sobre aspectos específicos de las empresas, con los que se buscan soluciones que contribuyan a preservar nuestra economía, las fuentes de empleo y a disminuir la brecha social.

A través de la Facultad de Educación Permanente y Avanzada, se continuará con el desarrollo de nuevos programas de capacitación encaminados a mantener al día los conocimientos adquiridos en las carreras profesionales, mediante el ofrecimiento de diplomados, cursos especializados, seminarios, servicios y actividades interdisciplinarias, que responden a las necesidades cambiantes del medio.

Se contribuirá a la mejora de la calidad de la enseñanza mediante el desarrollo de actuaciones y programas específicos de formación continua del docente que apoyen e impulsen procesos de innovación y de mejora de la práctica docente

Se continuará ofreciendo una formación permanente diversificada, que responda a los intereses y necesidades de los docentes, de la Institución y del medio externo.

Se programar encuentros académicos con el sector empresarial en las áreas disciplinares de la especialización.

4.6 AUTOEVALUACIÓN

La Autoevaluación en la Institución se entiende como un proceso permanente de revisión, diagnóstico, indagación y aproximación a la realidad interna de la institución, que responde a las técnicas, procedimientos y criterios de la investigación científica.

Es propósito de dicha mirada crítica la identificación tanto de sus fortalezas como de sus áreas de mejora, a fin de mantener las primeras y de buscar estrategias que modifiquen las segundas.

Derivado de la autoevaluación de Junio 2013, el propósito para los próximos años será de:

- Continuar con las encuestas de satisfacción realizadas a los estudiantes al finalizar el programa.
- Continuar desarrollando análisis comparativo (Benchmarking) de programas similares, y del movimiento del entorno para buscar en todo momento la pertinencia del Programa de la Especialización en Gerencia de Empresas y las tendencias.
- Convertir la autoevaluación en un proceso del día a día de manera tal que permita a la Especialización alcanzar la visión y mantener la misión que se ha propuesto.
- Continuar indagando con el sector empresarial y con los graduados del

programa sobre aspectos relacionados con las áreas disciplinares de la especialización, de tal forma que el programa responda adecuadamente a los requerimientos de capacitación que la gestión empresarial necesita para responder de manera adecuada y oportuna a los cambios del entorno.

- Vincular graduados del programa que sean empresarios, invitándolos a formar parte del comité curricular, buscando una pertinencia a la Especialización en Gerencia de Empresas y que se de una alianza Universidad-Facultad-graduado-Empresa-Sociedad.
- Mantener una orientación de los procesos hacia el mejoramiento continuo del Programa

4.7 INTERNACIONALIZACIÓN

La Universidad de América ha establecido como políticas de cooperación interinstitucional el desarrollo de una cultura internacional en la comunidad universitaria, la consolidación de la comunidad académica con reconocimiento internacional y el fortalecimiento de la estructura y los procesos de gestión para la internacionalización, definiendo para cada una de ellas aspectos claves y acciones para su implementación.

En armonía con lo anterior, y como resultado de la reflexión académica y del proceso de autoevaluación permanente, surgen las políticas de cooperación interinstitucional a corto, mediano y largo plazo, constituyéndose como uno de los escenarios estratégicos por fortalecer en la Universidad de América y que se evidenciará por medio de las siguientes líneas de acción:

- Cobertura Internacional

- Movilidad de docentes y de estudiantes.
- Participación en redes de investigación
- Convenios con agremiaciones y asociaciones nacionales e internacionales
- Acreditación institucional
- Además de la internacionalización de asignaturas el Programa igualmente buscará internacionalizar las líneas de investigación, a fin de posibilitar la participación de docentes y estudiantes investigadores de otras regiones del continente y del mundo, que puedan enriquecer el trabajo investigativo y aportar nuevos enfoques, nuevos conocimientos y nuevas estrategias.
- También se esforzará por la promoción de la Institución y de la Especialización en eventos de relevancia internacional.
- Establecer convenios y relaciones con otras instituciones educativas nacionales e internacionales que faciliten y permitan entre otros: dobles titulaciones, profesores visitantes, homologaciones, etc.