

PROYECTO EDUCATIVO DEL PROGRAMA (PEP)

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA
1 8 0 3**

**FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS
1 9 4 4**

**DEPARTAMENTO DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
1 9 7 5 - 2 0 0 5**

30 Años

COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN

CARLOS GILBERTO RESTREPO RAMÍREZ.

MARIO HUMBERTO MUÑOZ HERNÁNDEZ.

CLAUDIA SEPULVEDA RIVILLAS.

AMANDA LUCÍA RESTREPO LONDOÑO.

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

2011

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
1. MISIÓN Y PROYECTO INSTITUCIONAL.....	7
1.1. MISIÓN Y VISIÓN DE LA UNIVERSIDAD	7
1.2. RESEÑA HISTÓRICA DE LA UNIVERSIDAD.....	10
1.3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA UNIVERSIDAD.....	11
1.4. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA.....	14
1.4.1. Políticas institucionales	14
1.4.2. Estructura Organizacional, Administración y Gestión	19
1.4.3. Recursos Humanos.....	20
1.4.4. Sistema de comunicación	21
1.4.5. Recursos bibliográficos	21
1.4.6. Recursos informáticos y apoyo documental	22
1.4.7. Recursos físicos y financieros.....	22
2. MISIÓN Y PROYECTO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS	23
2.1. MISIÓN Y VISIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS.....	23
2.2. RESEÑA HISTÓRICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS	23
2.3. PLAN DE ACCIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS.....	26
2.4. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS	27
2.5. BIENESTAR UNIVERSITARIO	29
2.6. INTERNACIONALIZACIÓN	29
2.7. CENTRO DE INVESTIGACIONES Y CONSULTORÍAS	29
2.8. UNIDAD DE POSGRADOS Y FORMACIÓN PERMANENTE	30

2.9. PROYECTO DE LENGUA EXTRANJERA	30
3. MISIÓN Y PROYECTO DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	30
3.1. MISIÓN DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	30
3.2. VISIÓN DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	30
3.3. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA	31
3.2. RESEÑA HISTÓRICA DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.....	31
3.2.1. Antecedentes	31
3.2.1.2. Reseña histórica.....	32
3.2.1.2.1. Primer plan de formación	32
3.2.1.2.2. Primera reforma curricular.....	32
3.2.1.2.3. Segunda reforma curricular.....	32
3.2.1.2.4. Tercera reforma curricular	32
3.2.1.2.5. Cuarta reforma curricular.....	32
3.2.1.2.6. Quinta reforma curricular	33
3.3. ESTRUCTURA ACADÉMICA.....	33
3.3.1. CONTEXTUALIZACIÓN CURRICULAR	33
3.3.2. MODELO PEDAGOGICO	42
3.3.2.1. Concepción de enseñanza y de aprendizaje.....	42
3.3.2.2. Las estrategias didácticas.	43
3.3.2.2.1.1. Áreas	44
3.3.2.2.1.2. Núcleos curriculares.....	46
3.3.2.2.1.4. Proyectos de aprendizaje.....	46
3.3.2.2. Estrategias didácticas.....	47
3.3.3. PLAN DE ESTUDIOS	48
3.3.4. INVESTIGACIÓN	51
3.3.4.1. Investigación formativa.....	51

3.3.4.2 La investigación en el área de administración.....	53
3.3.5. PRÁCTICA ACADÉMICA.....	54
3.3.6. Programa de egresados.....	57
3.3.7. Regionalización.....	57
3.4. AUTORREGULACIÓN	57
3.4.1. AUTOEVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN	57
3.4.1. Evaluación del aprendizaje	58
3.4.2. Evaluación profesoral	59
3.4.3. Evaluación de empleados administrativos	59
3.4.4. Evaluación de egresados.....	59
3.4.5. Evaluación curricular.....	59
3.4.6. Evaluación de la gestión	59
3.5. PROYECCIÓN DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Posgrados Facultad de Ciencias Económicas al año 2000	25
Tabla 2: Áreas del Plan de Formación	44
Tabla 3: Currículo de Administración de Empresas	44
Tabla 4: Características del plan de formación	50

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Estructura Académico-Administrativa Facultad de Ciencias Económicas....	27
Gráfico 2: Estructura del Programa Administración de Empresas	31

INTRODUCCIÓN

El Proyecto Educativo del Programa (PEP) esboza los principios filosóficos y axiológicos que soportan el proceso formativo del Programa de Administración de Empresas, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia. El presente documento explicita cómo el Programa, primero, asume las perspectivas tanto disciplinares como profesionales de la Administración, y segundo, se inserta en los Proyectos Institucionales que guían los quehaceres misionales de la Universidad. Lo anterior se reafirma mostrando la especificidad del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Antioquia en relación con otros programas nacionales e internacionales.

En este orden de ideas, el PEP estipula claramente la forma como se materializa la Misión de la Universidad de Antioquia en el programa de Administración de Empresas: "...La Universidad forma, en programas de pregrado y posgrado, a personas con altas calidades académicas y profesionales: individuos autónomos, conocedores de los principios éticos, responsables de sus actos, capaces de trabajar en equipo, del libre ejercicio del juicio y de la crítica, de liderar el cambio social, comprometidos con el conocimiento y con la solución de los problemas regionales y nacionales, con visión universal...".

Del mismo modo, se señala cómo el Departamento de Ciencias Administrativas busca:

"...Formar profesionales en Administración con capacidad gerencial y ciudadanos íntegros para que contribuyan al desarrollo de las organizaciones y la sociedad en general, con fundamento en los principios y valores institucionales.

En un entorno globalizado el Departamento de Ciencias Administrativas ejerce sus funciones de docencia, investigación y extensión sustentado en la excelencia académica, en el avance de la disciplina, las didácticas activas centradas en el estudiante, en la participación en redes de conocimiento y en el intercambio con pares académicos nacionales e internacionales".

En suma, el PEP del Programa de Administración de Empresas sintetiza lo siguiente:

- 1) Misión y proyecto institucional
- 2) Misión y proyecto de la Facultad de Ciencias Económicas
- 3) Misión y proyecto del Departamento de Ciencias Administrativas.

1. MISIÓN Y PROYECTO INSTITUCIONAL

1.1. MISIÓN Y VISIÓN DE LA UNIVERSIDAD

Misión de la Universidad de Antioquia

La Universidad de Antioquia, patrimonio histórico, científico y cultural de la comunidad antioqueña y nacional, es una institución estatal que desarrolla el servicio público de la educación superior, con criterios de excelencia académica, ética y responsabilidad social. En ejercicio de la autonomía universitaria, de las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra que garantiza la Constitución Política, y abierta a todas las corrientes del pensamiento, cumple, mediante la investigación, la docencia y la extensión, la misión de actuar como centro de creación, preservación, transmisión y difusión del conocimiento y de la cultura.

La Universidad forma, en programas de pregrado y posgrado, a personas con altas calidades académicas y profesionales: individuos autónomos, conocedores de los principios éticos, responsables de sus actos; capaces de trabajar en equipo, del libre ejercicio del juicio y de la crítica; de liderar el cambio social; comprometidos con el conocimiento y con la solución de los problemas regionales y nacionales con visión universal.

Como quehacer fundamental, y en virtud de su carácter transformador, la institución busca influir en todos los sectores sociales mediante actividades de investigación, de docencia y de extensión; está presente en la vida cotidiana de la sociedad por medio de la actividad profesional de sus egresados; vela por la formación de hábitos científicos y por la creación de estrategias pedagógicas que desarrollen la inteligencia y la creatividad, orientadas a la mejoramiento de la vida, al respeto de la dignidad del hombre y a la armonía de éste con sus semejantes y con su naturaleza.

La Universidad propicia el cambio y avance de la sociedad, y participa en la integración de ésta con los movimientos mundiales de orden cultural, científico y económico; selecciona con esmero, perfecciona, capacita y estimula a sus profesores, empleados y trabajadores, para que el trabajo colectivo, creativo y organizado, permita cumplir con eficiencia y calidad los objetivos institucionales; facilita el acceso a la educación superior basada en el principio de igualdad, a las personas que demuestren tener las capacidades requeridas y cumplan las condiciones académicas y administrativas exigidas por ella, sin distinción de raza, sexo, creencias u origen social; y cultiva actitudes y prácticas de paz, democracia y convivencia ciudadana:

“Somos una universidad pública que en ejercicio pleno de su autonomía se compromete con la formación integral del talento humano, con criterios de excelencia, la generación y difusión del conocimiento en los diversos campos del saber y la preservación y revitalización del patrimonio cultural”.

Visión de la Universidad de Antioquia

La investigación es su actividad esencial, la que incorpora en todos sus currículos y vincula a todos los profesores y estudiantes, y mediante la cual, genera conocimiento para el desarrollo de la ciencia, la tecnología y el progreso económico y social.

Tiene líneas de investigación consolidadas en las áreas vitales para el logro de una mejor posición de Colombia en el mundo. Es un centro de formación avanzada de calidad internacional, para el fomento de la investigación, la interdisciplinariedad, el desarrollo académico y científico y el desempeño profesional especializado e incrementa substancialmente el número de posgrados como resultado de un pregrado fuerte y de la actividad investigadora. Apoya y forma doctores e investigadores, incorporando a los jóvenes y estudiantes más brillantes para que proyecten el progreso del País, y un número importante de éstos los ha vinculado para que asuman la renovación académica y el relevo generacional.

Está integrada y ejerce liderazgo dentro del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología y en la comunidad académica y científica nacional e internacional.

Cuenta con un pregrado de máxima calidad, acreditado nacional e internacionalmente, y con gran pertinencia académica y social.

Tiene una amplia cobertura y una sólida presencia regional, y es factor de equidad, progreso e integración en el Departamento

Es líder en la formación de personas autónomas, responsables, y con visiones universales; capaces de comunicarse en varios lenguajes y de influir en distintas culturas sin perder su identidad regional y nacional; que promueven en la sociedad los valores de la ética, la justicia, la democracia y la tolerancia, y que viven en paz con los demás y la naturaleza.

Cuenta con currículos modernos y flexibles que incorporan la formación por ciclos, reducen la duración de los programas, propician la interdisciplinariedad, integran las metodologías semi-presencial y a distancia, popularizan el uso de las tecnologías de la informática y de la comunicación por satélite y redes internacionales, y promueven programas especiales para la formación de talentos.

Es reconocida nacional e internacionalmente como centro generador de cultura fundamentado en procesos de formación y una sistemática actividad extracurricular que integran el arte, ética y conocimiento científico.

Cuenta con un sistema de bienestar que contribuye a mejorar la calidad de vida, a democratizar las oportunidades, a ofrecer opciones más creadoras y placenteras para el uso del tiempo libre, y motivar y hacer más digno el trabajo, a otorgar los reconocimientos por méritos. Y ante todo, a garantizar un desarrollo integral de los universitarios.

Está integrada estrechamente con el entorno, y establece unas relaciones más productivas y sinceras con los sectores económicos, y se constituye como un factor fundamental para el desarrollo, la transformación y el mejoramiento de la sociedad.

Está conectada con el mundo por medio de las autopistas de información y fortalece los convenios de cooperación e intercambio científico, tecnológico y cultural con otras

instituciones, sociedades y naciones, además accede a sus recursos, así como también a los avances de la información y del conocimiento universal.

Está insertada en el sistema educativo nacional y contribuye significativamente a mejorar la calidad de los niveles previos de la formación superior, consolidándose como un factor de equidad social tendiente a garantizar la igualdad de oportunidades entre quienes aspiran a acceder a ella.

Es reconocida nacionalmente por la calidad de su sistema de educación continuada y permanente para la formación integral, la actualización y el perfeccionamiento de los profesionales y de los egresados, los profesores y los demás miembros de la comunidad universitaria.

Es líder en el apoyo y la generación de procesos de concertación y participación comunitaria que favorecen la interpretación y la búsqueda de las soluciones a los problemas regionales y nacionales.

Le da un valor real al ejercicio de la docencia y a la labor del profesor como generador de saberes, orientador de aprendizajes y promotor de los valores esenciales de la sociedad.

Cuenta con estructuras académicas y administrativas que disponen de la sistematización de todos sus procesos, e incorporan modelos de gestión modernos y flexibles que consolidan la descentralización, la autonomía y la participación, y ofrecen las respuestas oportunas y satisfactorias a quienes le hacen solicitudes o demandan los servicios de la institución.

Tiene desarrollada una cultura de racionalización que articula la planeación con la inversión y el gasto, coadyuva a realizar una asignación eficiente de los recursos, y genera unos altos niveles de calidad y productividad en todos los procesos académicos y administrativos.

Dispone de autonomía financiera, con base en el apoyo pleno por parte del Estado, y la adopción de una estructura financiera que no depende exclusivamente de los aportes oficiales.

Tiene un régimen estatutario y reglamentario moderno, conforme a derecho, al ejercicio de su autonomía y a su condición esencial de servicio público.

Es una de las mejores universidades del País y se destaca en el escenario académico internacional, por cuanto garantiza plenamente la calidad de todos sus programas y procesos y permanentemente se evalúa mediante su auto-examen y la comparación con pares de la comunidad académica nacional y mundial.

“En el año 2016, seremos la principal universidad de investigación del país y una de las mejores de América Latina, con pregrados y posgrados de excelencia académica internacional, líderes en el aporte a la transformación socioeconómica del país, y un auténtico escenario de la diversidad y el diálogo intercultural, en el marco del respeto por el pluralismo y el ambiente”.

1.2. RESEÑA HISTÓRICA DE LA UNIVERSIDAD

La Universidad de Antioquia es la concreción de un viejo anhelo de la sociedad antioqueña que desde tiempos coloniales dependía de los colegios y universidades bogotanas y de los seminarios payaneses para la educación de sus hijos.

Desde finales del período colonial los vecinos de la Villa de Medellín, hoy municipio de Medellín, capital del Departamento de Antioquia, solicitaron a la Corona Española permiso para crear un Colegio-Convento. Esta iniciativa tuvo eco en la Realeza Española y es respaldada por la Cédula Real del Rey Carlos IV del 9 de febrero de 1801, con la apertura de labores de un establecimiento orientado por miembros de la Comunidad Franciscana.

Durante el proceso de independencia del país, el Colegio fue articulado al proyecto republicano y dirigido desde el Cabildo de la Villa. En 1822, consolidada la independencia nacional, el Vicepresidente de la República, General Francisco de Paula Santander, promovió la instauración de un nuevo plan educativo en el plantel. Cinco años más tarde, el Presidente Simón Bolívar concedió la autorización para impartir enseñanza en jurisprudencia.

Gran parte del siglo XIX fue para el país: escenario de guerras y confrontaciones armadas, luchas partidistas y corrientes ideológicas que no fueron ajenas a la vida universitaria, ya que en los diferentes conflictos la Universidad fue cerrada y sus claustros ocupados por los bandos de la guerra. Pero ésta renacía y tomaba un nuevo rumbo para la educación de la región.

Muy diversas concepciones sobre su quehacer educativo han tenido expresión en la historia de la Universidad de Antioquia. De ahí los cambios de nombre, la rotación en los cargos directivos y el énfasis o apertura en ciertas áreas del saber.

Así por ejemplo, durante los primeros treinta años del siglo pasado el partido republicano se dio a la tarea de convertir a la Universidad en el lugar de resolución de los problemas propios de la región; reorientó para ello el contenido de las materias, adquirió laboratorios, material bibliográfico y contrató los servicios de prestigiosos profesores.

En ese período la Universidad y sus egresados iniciaron una intensa actividad en el campo de las enfermedades tropicales, las campañas antivenéreas, la culminación del Ferrocarril de Antioquia y la ampliación de la frontera agrícola del Departamento.

Para esta misma época corresponde la remodelación del antiguo edificio franciscano ubicado en la Plazuela de San Ignacio, que actualmente se erige como símbolo institucional y Patrimonio Cultural de Colombia.

En la década del treinta se crearon la Revista Universidad de Antioquia, la Emisora Cultural y la Biblioteca Central, que han sido hasta el presente tres ejes básicos de la extensión cultural y del aporte al conocimiento y conservación de la cultura regional.

En la década del sesenta, con créditos y ayudas internacionales, se llevó a cabo la construcción de la Ciudad Universitaria, con la consiguiente ampliación de cupos y de la planta de profesores; creación de nuevas facultades y la formación académica en nuevas disciplinas.

En las postrimerías del siglo XX, la Universidad intensificó su presencia en las regiones de Antioquia con su programa de Regionalización inscrito en su Plan de Desarrollo 1995/2005, además de la construcción de la Sede de Investigación Universitaria (SIU).

Hoy la Institución sigue siendo un proyecto de la sociedad antioqueña que busca con su puesta en marcha del Plan de Desarrollo 2006/2016: “Una universidad investigadora, innovadora y humanista al servicio de las regiones y del país”, ser en el 2016 la principal universidad de investigación del país y una de las mejores de América Latina, ofrecer una formación de excelencia, ser líderes en los aportes a la transformación socioeconómica del país, y constituirse en un auténtico escenario de la diversidad y diálogo intercultural, en el marco del respeto por el pluralismo y el ambiente.

1.3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA UNIVERSIDAD

Plan de Desarrollo Institucional 2006 - 2016

De cara al nuevo decenio, la Universidad de Antioquia, en su carácter de institución pública y en pleno ejercicio de su autonomía, reafirma su voluntad y compromiso de hacer de la educación superior un factor dinamizador del desarrollo regional y nacional, mediante la generación de conocimiento socialmente útil, la formación humanística y científica de alto nivel, y la mayor interacción con la sociedad en el perfeccionamiento de las capacidades que los actores sociales requieren para construir sus propios proyectos de desarrollo.

Los avances científicos y tecnológicos, al igual que la innovación y la creación culturales, promovidos y desarrollados en la Universidad, deberán jalonar nuevas dinámicas en la institución, impulsando procesos superiores de desempeño académico y de proyección a la comunidad regional y nacional.

Para la Universidad es claro que el futuro de la región y la nación no se concibe al margen del avance de la ciencia y la tecnología. Es importante también alcanzar un desarrollo económico y social incluyente centrado en el ser humano, profundizando en los procesos de formación integral, para formar no sólo profesionales competentes, sino ciudadanos críticos y comprometidos con la transformación social del país.

Ser conscientes de los retos que el futuro le plantea a la institución debe fomentar en todos los miembros de la comunidad universitaria una defensa responsable de la autonomía y del carácter público de la Universidad. Es vital velar por que en el diálogo franco y respetuoso sobre los asuntos universitarios, el futuro de la Universidad como construcción colectiva nos comprometa a todos.

Mediante el Plan de Desarrollo Institucional 2006-2016, la Universidad reitera su compromiso con el proyecto de convertir la institución en “Una universidad investigadora, innovadora y humanista al servicio de las regiones y del país”.

Plan de Acción Institucional 2009 - 2012

El Plan de Acción Institucional para el trienio materializa la ejecución en el mediano plazo del Plan de Desarrollo Institucional 2006-2016 “Una universidad investigadora, innovadora y humanista al servicio de las regiones y del país”. En este plan se concreta, mediante contribuciones específicas de las distintas unidades administrativas universitarias, las directrices estratégicas que orientan la transformación de la Universidad para la década, considerando el cierre de brechas por asuntos débilmente atendidos en el pasado trienio y potenciar la capacidad instalada para acometer los retos del desarrollo propuestos a 2016.

El ejercicio de planeación que se sintetiza este documento buscó atender cinco propósitos fundamentales:

- ✓ Concretar el direccionamiento estratégico de la organización para el trienio, en función de alcanzar los resultados político-estratégicos expresados en la misión y visión institucionales.
- ✓ Fortalecer la alineación de las distintas unidades de gestión con la estrategia institucional, unificando criterios frente a los cursos de acción que se deben seguir para obtener los logros propuestos.
- ✓ Sincronizar los esfuerzos de los distintos agentes institucionales estableciendo compromisos y corresponsabilidades frente a los resultados por alcanzar.
- ✓ Establecer prioridades para asignar los recursos y focalizar esfuerzos.
- ✓ Mejorar la evaluación de la estrategia institucional y los niveles de control de las operaciones asociadas mediante la aplicación de la herramienta metodológica *Balanced Scorecard*.

El compromiso de los distintos agentes institucionales proponiendo los planes de contribución para desplegar la estrategia institucional, hizo posible la preparación del presente plan. La cooperación en la gestión y ejecución del mismo, asumiendo la estrategia institucional como “una tarea de todos”, es condición fundamental para avanzar en el propósito de hacer de esta institución “Una universidad comprometida con el conocimiento por una sociedad equitativa e incluyente”.

Plan Estratégico en las Regiones

El Plan Estratégico de Regionalización es un plan indicativo, un derrotero general y flexible para orientar la acción conjunta y coordinada de los distintos agentes comprometidos con la Regionalización de la Universidad en los próximos diez años. Busca reconocer las particularidades de las distintas regiones, vincular los agentes regionales a la estrategia y articular decididamente las unidades académicas y directivas universitarias, responsables de asumir los desafíos a los que se enfrenta por ser “la universidad de los antioqueños”.

El Plan no pretende estructurar una universidad diferente en cada región sino indicar de qué manera se inserta estratégicamente en las distintas prioridades regionales. Por tal razón se constituye en el marco de referencia para que cada seccional asuma la formulación de sus planes estratégicos y de acción en consonancia con las directrices universitarias y garantizando la sostenibilidad de la estrategia de regionalización.

Plan de cultura 2006 - 2016

La Universidad de Antioquia reconoce, en el Plan de Cultura construido con el esfuerzo colectivo de la Red de Cultura, que el propósito de una universidad comprometida con la investigación, con la innovación y el humanismo se tornaría en una meta despojada de sentido si los principales actores, los sujetos humanos vivos y actuantes, quedaran reducidos a fríos cálculos de metas e indicadores meramente cuantitativos. Tal escenario sería profundamente contradictorio con el papel que estamos desempeñando en la definición del destino de Antioquia y en lo que el país y el mundo esperan de nosotros como institución superior de educación, lo que equivale a constituirse en faro de sentido para su comunidad inmediata y en una brújula para la sociedad antioqueña y para el país.

Nuestra visión del desarrollo y nuestro arraigo en las regiones cobra cada vez más importancia, de cara a las dinámicas que hacen parte de las expectativas y los esfuerzos de miles de antioqueños, hombres y mujeres, de todos los grupos humanos, por alcanzar niveles de vida dignos y lograr posibilidades de realización que contemplen sus expresiones y manifestaciones de la vida, sus bagajes simbólicos y sus lenguajes estéticos, como aportes constitutivos e indisociables de sus personalidades individuales, que aspiran a encontrar condiciones y garantías de desarrollo en condiciones de libertad y respeto.

En el proceso de formulación del Plan de Desarrollo de la Universidad, el Comité Rectoral recibió con beneplácito el aporte de la Red Cultural que labró minuciosamente una propuesta integral e incluyente, para pensar la Universidad en clave de cultura, para entender su rol en la dimensión de la multiculturalidad y para conectar todo ese talento con las demandas de un mundo globalizado al que ingresamos con la convicción del valor fundamental de la cultura en el desarrollo de los pueblos, y con el orgullo sobre el horizonte que se abre al enriquecimiento de los medios y modalidades de la educación superior para el acrecentamiento de los patrimonios intelectuales, artísticos, científicos y tecnológicos que dan razón de ser a la Universidad.

Plan Institucional de Capacitación y Formación 2009

Con el objetivo de generar conocimiento y de cualificar el talento humano de la Institución, enmarcado en el Modelo de Gestión por Competencias, la Vicerrectoría Administrativa a través del Proceso de Gestión del Talento Humano Tiene la misión de construir bajo este objetivo, el Plan Institucional de Capacitación y Formación para el año 2009.

La Capacitación y Formación como proceso de la Gestión del Talento Humano, es fundamental en la Institución como soporte estratégico para alcanzar el desarrollo de las competencias técnicas y conductuales de los servidores administrativos, siguiendo lo estipulado en el Plan de Acción Institucional 2006-2009.

En este sentido, la Universidad debe ocuparse de mantener, actualizar, nivelar y fortalecer su talento humano, para que su formación sea coherente con los parámetros definidos y con las necesidades de cada una de las dependencias. Uno de estos parámetros queda establecido mediante la Resolución Rectoral 21882 de 2006 en la cual se oficializa el nuevo Manual de Responsabilidades y Competencias, el cual

consagra los requisitos de educación, formación y experiencia que deben tener los servidores durante su permanencia en la institución.

Es importante que el Plan Institucional de Capacitación este directamente orientado y ligado a la gestión del clima organizacional, es decir, que de acuerdo con las necesidades identificadas en los resultados que arrojó la medición de Clima Organizacional que se realizó a finales del año 2005, comparados a la luz de la medición realizada este año, podamos establecer estrategias formativas para mejorar los niveles y la calidad del clima organizacional en la Institución.

El Plan Institucional de Capacitación debe ser coherente con los resultados de la retroalimentación de la gestión, los lineamientos estratégicos del Plan de Desarrollo Institucional 2006 – 2016.

Se deben entonces, integrar todos estos elementos para estructurar un Plan en cual se establezcan las prioridades de formación de los servidores de nuestra Universidad, de forma tal que se satisfagan las necesidades planteadas y que se pueda direccionar nuestra Universidad hacia altos niveles de desempeño.

1.4. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

1.4.1. Políticas institucionales

“La investigación y la docencia constituyen los ejes de la vida académica de la Universidad y ambas se articulan con la extensión para lograr los objetivos institucionales de carácter académico o social”

De Docencia

La Vicerrectoría de Docencia dirige la política general en los aspectos académicos: profesores, estudiantes, admisiones, registro académico y biblioteca. Las normas que regulan la actividad docente son las siguientes:

- ✓ Estatuto General de la Universidad de Antioquia–Acuerdo Superior 1 de 1994.
- ✓ Estatuto Profesoral –Acuerdo Superior 083 del 22 de julio de 1996.
- ✓ Estatuto del Profesor de Cátedra y Ocasional-Acuerdo Superior 253 de 2003.
- ✓ Criterios del Comité de Asignación de Puntaje–Acta del Comité de Asignación de puntajes 114 de junio 14 de 1996.
- ✓ Premio a la Excelencia Docente.-Acuerdo Académico 0141 de 1999.
- ✓ Reglamento Estudiantil de Pregrado.-Acuerdo Superior N° 1 de 1981 y Acuerdo Superior 131 de febrero 9 de 1998.
- ✓ Estímulos a los Estudiantes.-Acuerdo Superior 056 de 1995 y Acuerdo Superior 308 13 de diciembre de 2005.
- ✓ Reglamento Estudiantil para Programas de Posgrado.– Acuerdo Superior 122 de 1997

La Vicerrectoría de Docencia se apoya en los siguientes comités:

Autoevaluación y Acreditación: su función es implementar la política de evaluación y rendición de cuentas a la sociedad, que debe ser confirmada con la acreditación de calidad de los programas por el Ministerio de Educación.

Asignación de Puntaje: está encargado de evaluar la productividad académica de los profesores expresada en publicaciones como libros, artículos, ponencias, software educativo, entre otros, para dar cumplimiento al Decreto 1279 de 2002.

Asuntos Profesorales: creado por el Acuerdo Superior 077 de 1996, se encarga de ratificar las decisiones de las Facultades en asuntos tales como: ingreso al escalafón, ascenso y promoción, evaluación profesoral, planes de trabajo y año sabático.

Desarrollo del Personal Docente: busca impulsar y apoyar a los docentes en un proceso de reflexión crítica sobre aspectos generales y específicos de la pedagogía.

Asuntos Estudiantiles: creado mediante Resolución Académica 36 de 1981, y sustituido por el Acuerdo Académico 0070 del 9 de 1996, tiene entre sus funciones resolver en segunda instancia las solicitudes estudiantiles de carácter académico; en general procura resolver aquellas que impliquen excepción de las normas reglamentarias, previo concepto de los Consejos de Facultad, Escuela o Instituto. Para beneficio de aspirantes, estudiantes y profesores, esta Vicerrectoría orienta y desarrolla los siguientes programas: Sistema de Bibliotecas, Aseguramiento de la Calidad; Desarrollo Pedagógico Docente, Docencia y Tecnología; Capacitación en una Segunda Lengua, Escribir para Publicar, Cursos Semipresenciales. Sistema de Estímulos Académicos, Camino a la Universidad, Sígueme y Semilleros.

De Investigación

El Estatuto General, en su Artículo 14 eleva la investigación a la categoría de actividad fundamental de la Institución, expresando que “ *La investigación, fuente del saber, generadora y soporte del ejercicio docente, tendrá como finalidad la generación y comprobación de conocimientos orientados al desarrollo de la ciencia, de los saberes y de la técnica, y la producción y adaptación de tecnología para la búsqueda de soluciones a los problemas de la región y del país*”

El Sistema Universitario de Investigación (SUI), determina que la gestión de la misma, se hace por las siguientes instancias: el Grupo de Investigación como unidad básica de generación de conocimiento científico y desarrollo tecnológico; los Centros de Investigación como unidades de fomento y de apoyo a los Grupos; las Áreas de investigación, definidas como el conjunto de unidades académicas que investigan temas afines y complementarios y cuyo propósito es fomentar el desarrollo de líneas y proyectos interdisciplinarios y el Comité para el Desarrollo de la Investigación (CODI) que asesora a las máximas instancias administrativas en asuntos relacionados con las políticas de investigación y administra los recursos destinados para investigación.

Las normas que regulan la actividad de investigación en la Universidad son las siguientes:

- ✓ Estatuto General: establece la investigación como pilar básico del quehacer de la Universidad de Antioquia.
- ✓ Acuerdo Superior 204 de 6 de noviembre de 2001: la investigación como actividad esencial del *Alma Máter*.

- ✓ Resolución Rectoral 5739 de 20 de abril de 1995 y Acuerdo superior 033 de febrero de 1995: premios a la investigación estudiantil.
- ✓ Resolución Rectoral 21231 de 05 de agosto de 2005: Estatuto sobre la Propiedad Intelectual.
- ✓ Acuerdo Superior 140 de 6 de julio de 1998 y reglamentado por el Acuerdo Académico 078 del 17 de septiembre de 1996: premio Investigación Universidad de Antioquia.
- ✓ Resolución rectoral 1185 de 21 de diciembre de 1990: organiza la gestión de la investigación.
- ✓ Resolución Rectoral 1188 de 21 de diciembre de 1990: se refiere a la composición de las áreas de investigación.

El Centro de Investigaciones y Consultorías (CIC) es la unidad que en la Facultad lidera los procesos de investigación, asesoría, extensión y práctica. La Facultad de Ciencias Económicas y por ende el CIC pertenece al Área de Ciencias Exactas y Naturales, Ingenierías y Ciencias Económicas. Hasta la fecha se han creado cuatro Grupos: los cuales están registrados en COLCIENCIAS.

De Extensión

El Estatuto General de la Universidad, expresa en el Artículo 15 que *“la extensión expresa la relación permanente y directa que la Universidad tiene con la sociedad”*. *“... se realiza por medio de procesos y programas de interacción de diversos sectores y actores sociales, expresados en actividades artísticas, científicas, técnicas y tecnológicas de consultoría, asesorías e interventorías y de programas destinados a la difusión de las artes...”*

Las normas que regulan la actividad de extensión son las siguientes:

- ✓ Estatuto General. En su Artículo 15 define la extensión.
- ✓ Acuerdo Superior 124 de 1997. Por el cual se establece el Estatuto Básico de Extensión.
- ✓ Acuerdo Superior 125 de 1997. Por el cual se adoptan las políticas de extensión.
- ✓ Acuerdo Académico 0122. Por el cual se constituye y reglamenta el Comité de Extensión.
- ✓ Resolución Rectoral 1186 de 1990. por la cual se reglamenta la prestación de servicios de asesoría externa y desarrollo de actividades de educación permanente.

“La Extensión, se define como la proyección social de la Universidad para poner al servicio de la comunidad los productos derivados de la docencia y la investigación. Su misión busca propiciar y mantener la relación de la Universidad con su entorno cultural. En la cultura se integran las artes, las letras, las ciencias y las tecnologías”

En desarrollo de las normas estatutarias de la Universidad, el Sistema Universitario de Extensión contempla diversas instancias académicas y administrativas de tal forma que las decisiones que se tomen se ajusten al espíritu que anima a la Universidad

para cumplir con su función social. Entre dichas instancias están la Vicerrectoría de Extensión, el Comité de Extensión, las Facultades, Escuelas e Institutos e internamente en estas dependencias académicas, los centros de extensión y sus comités de extensión.

La Vicerrectoría de Extensión, en su calidad de máxima instancia de extensión dentro de la Universidad, propone políticas, orienta, coordina, motiva y promueve la extensión, para lo cual adelanta proyectos, administra convenios y contratos y para ello cuenta con el apoyo de: catorce facultades, cuatro escuelas, cuatro institutos y tres corporaciones académicas; y de sus dependencias y programas adscritos los cuales son: Departamento de Extensión Cultural, Museo Universitario, Programa de Gestión Tecnológica, Programa de Egresados y Programa Integración Docencia Asistencia y Desarrollo Comunitario.

De internacionalización.

En el Artículo 123 de su Estatuto General, la Universidad considera que el papel internacional de su quehacer académico y científico es parte esencial de su desarrollo curricular, cultural y social.

Las normas que regulan la actividad de internacionalización son las siguientes:

- ✓ Estatuto General. En sus Artículos 4 a 26 declara la vocación universal y la necesidad de establecer vínculos académicos y científicos con la comunidad internacional.
- ✓ Acuerdo Superior 261 de 1993. Por el cual se crea la Dirección de Gestión y Relaciones Internacionales.
- ✓ Acuerdo Superior 064 de 1996. Por el cual se reorganiza la Dirección de Relaciones Internacionales.
- ✓ Acuerdo Superior 191 de 2001. por el cual se adiciona al Estatuto General un nuevo Título "Relaciones Internacionales".

La Dirección de Relaciones Internacionales es la dependencia encargada de promover la integración de la Universidad de Antioquia con el medio internacional, para favorecer el desarrollo de la institución y contribuir al desarrollo del país.

Misión de la Dirección de Relaciones Internacionales

Promover las relaciones y la integración internacional de la Universidad para fortalecer el desarrollo de sus funciones sustantivas: Investigación, Docencia y Extensión, con un contexto de calidad que le permita competir con éxito en un mundo globalizado, teniendo en cuenta los principios que orientan el desarrollo de la Universidad, y de conformidad con el marco legal y filosófico de la Institución.

Visión de la Dirección de Relaciones Internacionales

La política de relaciones internacionales, permitirá a la Universidad insertarse en un contexto de globalización, responder a las demandas de la internacionalización, fortalecerse académicamente, cumplir a cabalidad su función como generadora de ciencia y de cultura y poder contribuir eficazmente a la solución de los problemas del país.

De Bienestar Universitario

La normatividad. La política de bienestar universitario está definida y desarrollada en la siguiente normatividad:

- ✓ El Estatuto General de la Universidad, en el Título Séptimo determinó las políticas, la conceptualización y los propósitos del bienestar universitario. La Universidad concibe el bienestar universitario así: *"Cada uno de los miembros del personal universitario, en el ejercicio de su función educativa, es sujeto responsable de su propio bienestar y punto de partida para que se difunda a su alrededor; el proceso dinámico que de ahí se genera propicia interacciones en múltiples direcciones y en diversos campos posibles en la universidad, lo que ha de revertir en beneficios para un bienestar pleno e integral"*.
- ✓ Acuerdo Superior 97 de 1988 que organiza y define las funciones de la Dirección de Bienestar Universitario.
- ✓ Acuerdo Superior 057 de 1995 que ordena la existencia de un sistema de Coordinación de Bienestar Universitario en las unidades académicas.
- ✓ Acuerdo Superior 173 de 2000 que crea el Sistema de Bienestar Universitario.

Los principios que rigen el sistema de Bienestar Universitario son:

- ✓ **Universalidad.** La comunidad universitaria podrá acceder, sin discriminación, a los programas y servicios de bienestar universitario, según la normatividad de la Institución.
- ✓ **Reciprocidad.** Las políticas y programas de bienestar se proyectarán de tal manera que contribuyan al mejoramiento de las actividades desarrolladas en la docencia, la investigación y la extensión y, a su vez, éstas retroalimenten el Sistema de Bienestar Universitario.
- ✓ **Integralidad.** Los planes, programas, proyectos y actividades se articularán con la misión institucional.
- ✓ **Solidaridad.** Los programas de bienestar se dirigen hacia todas las personas y grupos de la comunidad universitaria, y se dará prioridad a los sectores más vulnerables.

Las modalidades de Bienestar Universitario están determinadas por la misión institucional, los grupos de la comunidad a la que se dirigen, y el tipo de vinculación de las personas con la Universidad. Estas son:

- ✓ **Bienestar Estudiantil.** Conformado por programas y proyectos de salud física y mental, deportivos y culturales, con énfasis en lo preventivo, orientados a estimular el desarrollo científico y sociocultural y a formar a los estudiantes, en el ámbito académico y en una dimensión integral y de proyección social.
- ✓ **Bienestar Laboral.** Conformado por programas y proyectos de salud física y mental, deportivos y culturales, con énfasis en lo preventivo, orientados al mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los funcionarios y de los jubilados de la Universidad.

Los usuarios del Sistema de Bienestar Universitario son los estudiantes, profesores, empleados, trabajadores y jubilados. A cada uno de ellos se le ofrecen programas y servicios definidos de acuerdo con sus características, necesidades y expectativas. Los programas y servicios se orientan de manera especial a los grupos más vulnerables tales como los estudiantes de los estratos 1 y 2, los estudiantes indígenas y las personas discapacitadas o en situación de riesgo.

1.4.2. Estructura Organizacional, Administración y Gestión

El Estatuto General, en su título IV define la estructura académico-administrativa de la Universidad. **La Facultad** es la dependencia básica y fundamental, tiene autonomía para definir su organización interna, administrar sus recursos y planificar y promover su desarrollo. Dirige y administra la docencia, la investigación y la extensión en todas sus modalidades. Es dirigida por el Decano y el Consejo de Facultad.

La Facultad está constituida por Institutos o Escuelas y por Departamentos Académicos y Centros.

El Departamento Académico es una unidad que tiene programas de pregrado o de especialización, ofrece cursos de servicios a una o varias Facultades y desarrolla actividades de práctica y extensión.

El Centro es una entidad de la Facultad que administra la investigación y la extensión cuando el volumen y la complejidad de los proyectos lo ameritan.

La gestión de las facultades está a cargo del Decano, del Vicedecano, del Consejo de Facultad y de los Jefes de Departamento y Centro. El Decano es el representante del Rector y la máxima autoridad ejecutiva en la Facultad, el Vicedecano secunda al Decano en la administración de la Facultad y actúa como secretario de la misma. El Consejo de Facultad es un órgano decisorio en lo académico y asesor del Decano en los demás asuntos. Los Departamentos Académicos y los Centros son dirigidos por un Jefe.

Los Departamentos Académicos son asesorados por su respectivo Comité de Carrera, reglamentados por el Acuerdo Académico 0069 de 1996 y cuya función básica es lograr el desarrollo académico, formulando propuestas que consulten y respondan a la realidad del país. Entre otras, sus funciones son: Estudiar y proponer iniciativas sobre cambios en los planes de estudio y los correspondientes planes de transición; revisar los programas de los cursos y emitir conceptos sobre su aprobación; proponer planes de desarrollo académico-docente; presentar propuestas acerca del diseño, desarrollo y mejoramiento de las prácticas profesionales.

Los Centros son asesorados por un Comité Técnico, cuyas funciones están reglamentadas por el Acuerdo Superior 204 de 2001 y son entre otras: proponer la política de investigación de la dependencia; fomentar el desarrollo de la investigación, y de la creación de Grupos; procurar que los resultados de la investigación alcancen un reconocimiento regional, nacional e internacional; fomentar las relaciones de los investigadores con la sociedad, fomentar la participación de los estudiantes en los Grupos; estimular la relación de la investigación con la docencia y extensión.

La estructura organizacional de la Universidad la componen las siguientes unidades administrativas y académicas:

- ✓ Rectoría.
- ✓ Secretaría General.
- ✓ Vicerrectoría General.
- ✓ Vicerrectoría de Docencia.
- ✓ Vicerrectoría de Investigación.
- ✓ Vicerrectoría de Extensión.
- ✓ Vicerrectoría Administrativa.
- ✓ Dirección de Asesoría Jurídica.
- ✓ Dir. de Bienestar Universitario.
- ✓ Dirección de Control Interno.
- ✓ Dirección de Planeación.
- ✓ Dirección de Posgrado.
- ✓ Dirección de Regionalización.
- ✓ Dir. Relaciones Internacionales.
- ✓ Facultades.
- ✓ Escuelas.
- ✓ Institutos.
- ✓ Corporaciones.

1.4.3. Recursos Humanos

Los jefes de Departamento y Centro. Los departamentos académicos y los centros de investigación son gestionados por profesores en encargo administrativo o por funcionarios de la planta administrativa. El encargo administrativo está reglamentado por el Estatuto General en el capítulo VI, Artículo 172 quien lo define de la siguiente manera *“El encargo se presenta cuando se designa temporalmente a un profesor para que, desvinculándose o no de sus funciones asuma total o parcialmente las de un cargo administrativo.”* Los profesores que se desempeñan como jefes de departamentos académicos o centros de investigación dedican dos tercios (600 horas semestrales) de su plan de trabajo a la administración académica y el resto a la docencia o la investigación, en todo caso deberán dedicar a la docencia directa un mínimo de 4 horas semanales.

Los coordinadores de posgrados. El Acuerdo Superior 058 de 1995 – Sistema Universitario de Posgrados, establece que todo programa de posgrado debe tener un coordinador, cuyas funciones son básicamente académico-administrativas, generalmente es un profesor vinculado a la Universidad. Cada una de las

especializaciones y Maestrías que ofrece el Departamento cuenta con un coordinador, ellos son profesores vinculados que asumen esta labor.

Coordinador de Enlace Regionalización. Para la ejecución de los programas en las regiones cada dependencia nombra en Medellín un coordinador de enlace que es un docente vinculado a la dependencia que ofrece dicho programa.

Monitores y Auxiliares Administrativos. El Acuerdo Superior 136 de 1998, establece que los estudiantes con mejor rendimiento académico podrán recibir, en calidad de becarios, un estímulo por la realización de actividades relacionadas en lo posible con su campo de estudios.

1.4.4. Sistema de comunicación

Existencia de sistemas de información y archivo

La Universidad dispone de un sistema de comunicaciones compuesto por:

1). Red Institucional (intranet). Algunos datos de red de comunicaciones de la Universidad son los siguientes:

2). Sistema de comunicaciones Alma Mater. Organizado como un sistema completo de información, informa sobre el acontecer cultural, académico y científico de la Universidad y a través de él se comunican y estrechan vínculos culturales, sociales y comerciales. El sistema se compone de:

- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| ✓ Revista Universidad de Antioquia | Trimestral |
| ✓ Revista Agenda Cultural | Mensual |
| ✓ Revista Debates | Mensual |
| ✓ Periódico Alma Máter | Mensual |
| ✓ Boletín Decisiones Administrativas | Cada que se requiere |
| ✓ Página web | Diaria |
| ✓ Noticiero Alma Máter Televisión | Diario |
| ✓ Emisora cultural 101.9 FM – 1410 AM | |
| ✓ Servicio de conmutador | |

1.4.5. Recursos bibliográficos

El Departamento de Bibliotecas de la Universidad de Antioquia es una dependencia, adscrita a la Vicerrectoría de Docencia. Está conformado por una biblioteca central y siete bibliotecas satélites: Odontología, Enfermería, Salud Pública, Medicina, Ciudadela Robledo (Veterinaria, Zootecnia, Nutrición y Dietética), Bibliotecología y Bachillerato. Se rige por la Constitución Política, la Ley 30 de 1992, el Acuerdo Superior 64 de 1969 y las normas internas dictadas por la Universidad en ejercicio de su autonomía.

Es importante mencionar que la Biblioteca tiene los servicios de suministro de documentos, a través de los cuales se pueden adquirir artículos de revista a nivel nacional, iberoamericano e internacional. También se tienen convenios de préstamo interbibliotecario en la ciudad de Medellín. Finalmente, las necesidades de información de las Regiones, relacionadas con revistas, se atienden con los recursos de las bibliotecas del Medellín.

Por fuera del Sistema de Bibliotecas existen otros centros de documentación y bibliotecas pequeñas que atienden las necesidades de una Facultad, Programa Académico o Centro de Investigación.

1.4.6. Recursos informáticos y apoyo documental

En el Plan de Desarrollo de la Institución 2006-2016 se plantea como estrategia *“La integración de las nuevas metodologías y tecnologías de las telecomunicaciones y de la informática a los procesos académicos”*.

El Plan de Desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas (FCE) 2006-2016 plantea que *“La FCE busca la modernización de sus actividades, aprovechando la gran capacidad de todos sus docentes, para convertirlos en líderes de proyectos, los cuales deben apoyarse con una adecuada infraestructura tecnológica...”* y plantea como estrategia *“Promover la maximización del beneficio de las herramientas tecnológicas disponibles como el correo electrónico e Internet”*.

Estrategias y mecanismos orientados a incentivar el uso de recursos informáticos y de redes.

Con la adquisición de nuevos equipos y *software*, se ha incentivado a los docentes y estudiantes para que hagan uso de las herramientas informáticas disponibles. Cada vez es mayor el número de proyectos de aprendizaje en los que se hace uso de *software* propio de cada temática. Adicionalmente, la comunicación entre la Administración de la Universidad, el Programa y la Facultad, con los docentes y estudiantes, se realiza cada vez más a menudo a través del correo electrónico y la página Web. Es así como las notas, la oferta de cursos y la comunicación institucional en general (incluyendo documentos administrativos), se hace a través de la Web y del correo electrónico.

Por otra parte, la Universidad ha venido promoviendo el uso de la plataforma Moodle para el montaje de cursos virtuales. Para ello ha realizado capacitaciones para los docentes que deseen montar sus cursos en la red. De otro lado, la Universidad ha invertido recursos en la ampliación de la banda para hacer del Internet un servicio más rápido.

1.4.7. Recursos físicos y financieros

En el Plan de Acción Institucional 2009-2012, se plantea como una de los objetivos estratégicos: *“Mejorar la infraestructura física universitaria”* y se proponen las siguientes acciones: la recuperación, el mantenimiento, la optimización del uso de los espacios y la proyección de la expansión de la planta física de acuerdo con las necesidades de crecimiento y modernización de los servicios académicos y administrativos de la Universidad.

El Departamento de Sostenimiento y Seguridad, adscrito a la Vicerrectoría Administrativa, es el ente encargado de diseñar, desarrollar y ejecutar proyectos, planes y programas que garanticen el mantenimiento y mejoramiento de la infraestructura física, la preservación del patrimonio histórico, artístico y cultural y la protección de las zonas verdes y parques.

Cada Facultad, en cabeza del Vicedecano, determina el uso racional y eficiente de la planta física mediante una programación de los espacios, contando con la asesoría permanente del Departamento de Sostenimiento.

2. MISIÓN Y PROYECTO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

2.1. MISIÓN Y VISIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

Misión Facultad de Ciencias Económicas

“Dado el carácter transformador de la Universidad de Antioquia, la Facultad debe influir en todos los sectores sociales y económicos en el entorno regional, nacional e internacional, mediante actividades de investigación, docencia y extensión. Dichas actividades vinculan el saber económico en los campos de la Economía, la Administración, la Contaduría, las Matemáticas, la Estadística y Métodos Cuantitativos así como el acercamiento a las demás ciencias sociales.

Por medio de la docencia, la Facultad debe atender las demandas en pregrado y posgrado, buscando satisfacer las expectativas de los potenciales usuarios con el criterio de la más alta calidad en la educación y formación. Mediante la investigación en los tres campos del saber, buscará desarrollar el conocimiento básico y aplicado al servicio de los intereses sociales y de la docencia. Por medio de la extensión, atenderá los requerimientos sociales con un alto sentido de servicio comunitario, buscando contribuir al desarrollo social equilibrado. Por pertenecer a ella, y por compartirlo, la Facultad acoge la misión, los principios y los objetivos expresados en el estatuto orgánico de la Universidad”.

Visión Facultad de Ciencias Económicas

“En el 2010 la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia, será líder en el ámbito regional y nacional con proyección internacional en actividades de investigación, docencia y extensión en los campos de la economía, la administración y la contaduría con el apoyo del grupo de profesores de Matemáticas y Estadística. Será una Facultad moderna fortalecida en los programas de posgrado y extensión. Será una unidad académica con programas de pregrado de alta calidad, caracterizados por una fundamentación más homogénea, una mayor flexibilidad curricular y una formación profesional más interdisciplinaria, demostrando que es una institución útil a la sociedad y que contribuye a la solución de los múltiples problemas que afrontan la región y el país”.

2.2. RESEÑA HISTÓRICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

El 20 de octubre de 1944, y por iniciativa del Doctor Elías Abad Mesa, en aquel entonces decano de la Facultad de Derecho, el Consejo Directivo de la Universidad de Antioquia, mediante Acta 760, creó la Escuela de Ciencias Económicas como una

dependencia de la Facultad de Derecho. En esta acta se consignó la decisión de iniciar labores al comienzo del año siguiente. La actual Facultad de Ciencias Económicas es, pues, una de las cuatro más antiguas del país, en su género.

En 1945 la Escuela inició efectivamente actividades con sus primeros estudiantes. Entre estos estudiantes fundadores cabe mencionar a aquellos cinco que culminaron sus estudios en la Escuela: Fabio Arango Cárdenas, Diego Calle Restrepo, Hernán García Piedrahíta, Bernardo Gómez Álvarez y Gustavo Montoya Toro.

En 1946 se aprobó la independencia de la Escuela y en 1947 ésta comenzó a laborar bajo su nueva condición y en un local distinto del utilizado por la Facultad de Derecho. El doctor Jorge Eduardo Cárdenas Nanneti fue encargado de organizar la Escuela gracias a su experiencia previa en Bogotá en la Escuela de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia.

En 1949 egresaron los catorce primeros profesionales de la Escuela: los cinco fundadores mencionados y nueve estudiantes que iniciaron sus estudios en 1946.

En 1952 la Escuela adquirió la categoría de "Facultad Mayor" y denominación de Facultad de Ciencias Económicas.

Hasta 1962 la Universidad contó con esta Facultad para la preparación de profesionales en las áreas de Economía, Administración y Contaduría. Empero, esta preparación se llevaba a cabo mediante un único programa de estudios, llamado Economía, cuya duración hasta 1960 era de cuatro años. Todos los estudiantes recibían la misma enseñanza y su posibilidad de especialización dentro de la Facultad dependía, aparte de su consagración especial a los temas de algún curso, de la selección del tema de su tesis de grado.

El primer graduado en Ciencias Económicas por la Universidad de Antioquia recibió su título el 2 de diciembre de 1952. Entre esta fecha y el 13 de diciembre de 1962, fecha del último grado de este año y de la etapa que podríamos considerar como la primera de la Facultad, se graduaron sesenta y cuatro egresados, es decir, seis o siete por año en promedio. De ellos cincuenta y nueve se graduaron con tesis individuales y cinco con dos tesis colectivas.

Además de los sesenta y cuatro graduados en el período 1952-1962 la Universidad concedió, por iniciativa e intermedio de la Facultad, el doctorado "Honoris Causa" en Ciencias Económicas al abogado, empresario y hombre público José Gutiérrez Gómez en 1955.

El período 1952-1962 enmarca una época de gran impulso a la Facultad y de notables sucesos. El decenio inició con la transformación de la Escuela en Facultad.

En 1954 salió a la luz el primer número de la Revista Ciencias Económicas, publicación oficial de la Facultad que perduró hasta 1965 inclusive. En esta revista la Facultad publicaba las tesis de grado más destacadas de sus egresados, los textos de las conferencias públicas que patrocinaba, y los artículos de sus profesores y de otros prestigiosos académicos colombianos de la época.

En 1955 se inauguró un edificio de dos plantas, bastante adecuado en aquel entonces, para la sede de la Facultad, construido sobre el lote de la vieja casa que desde 1947 ocupaba la Escuela y posterior Facultad. Este edificio fue ocupado hasta 1969.

El año de 1962 parece marcar la finalización de la primera etapa de la Facultad. En efecto, en este año el Consejo Directivo de la Universidad, mediante Acuerdo N°5 del 9 de marzo, aprobó la creación del Centro de Investigaciones Económicas, CIE, de la Facultad. Adicionalmente este año fue el de la creación, mediante Acuerdo N°3 del 19 de septiembre, de la Facultad de Contaduría Pública, bajo la dependencia del decano de la Facultad de Ciencias Económicas.

En el año de 1967 se llevó a cabo una reforma académico administrativa y la recién creada Facultad de Contaduría se integró como departamento a la Facultad de Ciencias Económicas.

En 1975 se aprobó una nueva reforma mediante la cual se eliminaron los énfasis en Administración y en Planeación y Desarrollo dentro del programa de Economía y, a cambio, se creó el programa profesional de Administración de Empresas, conducente al título de administrador y se definió el programa de Economía, dedicado exclusivamente a la preparación de economistas profesionales en el sentido estricto del término.

En 1981, se creó la Especialización en Política Económica, aprobada por el Consejo Superior Universitario, según Acuerdo 26 de noviembre de 1981.

En 1983 se crearon el Centro de Investigaciones y Consultorías Administrativas (CICA) y el Consultorio Contable, adscritos a Administración y Contaduría respectivamente, en este mismo año se ofrece la Especialización en Política Económica.

En el año de 1987 se inician las gestiones para la adecuación de un Centro de Servicios de Cómputo adscrito a la decanatura, para cumplir las nuevas funciones de asesoría y coordinación de micro computación en la Universidad, para el desarrollo eficiente de las actividades relacionadas con la docencia, la investigación y la extensión.

En la década de los noventa se realizan convenios con diferentes universidades como la Fundación Universidad de Manizales – Fundema (1992), la Universidad de Córdoba (Montería) (1995) y la Universidad Católica Popular de Risaralda (Pereira)(1995), con el fin de extender los servicios de la Especialización en Política Económica.

En 1998 se contó con la aprobación del CESU según concepto favorable de la Comisión Nacional de Doctorados y Maestrías, para la Maestría en Economía.

Para el año 2000, los posgrados de la Facultad se encontraban en las siguientes cohortes:

Tabla 1: Posgrados Facultad de Ciencias Económicas al año 2000

Nombre del Posgrado	Cohorte
Economía	
Maestría en Economía en Teoría y Política Económica	1 ^a
Especialización en Teoría y Política Económica	12 ^a
Contaduría	
Especialización en Gestión Tributaria	5 ^a
Especialización en Revisoría Fiscal	1 ^a
Administración	

Especialización en Asesoría y Consultoría de Organizaciones	2ª
Especialización en Gerencia Social	2ª
Especialización en Evaluación Socioeconómica de Proyectos	5a

En este mismo año se gradúa la segunda cohorte de la Tecnología en Administración de Empresas en el municipio de La Ceja, este programa fue adecuado con el fin de ofrecerlo al proyecto de regionalización en el municipio de Rionegro.

En el año 2005 la Facultad implementó el proyecto denominado Reforma Académico-Administrativa que consistió en la creación de un Centro de Investigaciones y Consultorías, la Unidad de Posgrados y Formación Permanente y el proyecto académico denominado Tronco Común para los programas de Administración de Empresas, Contaduría y Economía.

A partir de 2007-2 se oferta el Programa de Administración de Empresas en las Sedes Regionales.

En el año 2010 la Facultad ofrece la Maestría en Ciencias Contables y la Maestría en Gestión de Ciencia, Tecnología e Innovación; en el año 2011 se inicia la oferta de la Maestría en Administración.

2.3. PLAN DE ACCIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

La Facultad de Ciencias Económicas, alineada a los Planes Institucionales, define un plan de acción que permite el desarrollo de los quehaceres misionales de la Facultad.

Una Facultad de excelencia académica y humana que piensa en sus docentes, en sus estudiantes, en sus egresados, en sus empleados y en la sociedad. Una Facultad que se asoma al mundo y quiere integrarse a él. Una Facultad que promueve el diálogo interdisciplinario, que potencia las capacidades de sus docentes y que busca la posición más destacada en el concierto regional, nacional e internacional. Una Facultad con visión de largo plazo que es parte fundamental de la Universidad del siglo XXI. Una Facultad que, con la autonomía de sus saberes, busca un norte que oriente sus fortalezas académicas y reduzca sus debilidades. Una Facultad dinámica que moderniza su organización administrativa para facilitar y contribuir al desarrollo de los macroprocesos misionales. Una Facultad que hace autoevaluación permanente para mejorar y aumentar la productividad académica de sus docentes y la calidad de sus programas de pregrado y posgrado. Una Facultad que genera recursos para el financiamiento de sus proyectos estratégicos. Una Facultad donde el único poder emana de la acumulación de conocimientos, puestos al servicio de la docencia, la investigación y la proyección social. Una Facultad que opina sobre los temas administrativos, contables y económicos con solvencia académica, pertinencia y alcance nacional e internacional.

Para construir esta Facultad de Ciencias Económicas y hacerla parte activa en los logros del Alma Mater, es necesario consolidar, cuanto antes, la reforma que se ha propuesto en sus tres ejes fundamentales: tronco común, posgrados y educación continua; e investigación y consultorías. Las ganancias académicas de la reforma están a la vista: mayor integración de los saberes respetando sus autonomías;

mayores posibilidades para el desarrollo de la docencia, la investigación y la extensión, fruto de un mayor diálogo interdisciplinario que supera la formación parcelada y atomizada de los saberes que nos aglutinan; mejor acceso de los estudiantes a los avances del conocimiento en las ciencias económicas con una formación más integral y homogénea; mayores posibilidades de acceso de los estudiantes a programas de posgrado, resultado de una formación básica común.

Asimismo, al disponer de unas instancias administrativas que facilitan los procesos misionales, la Facultad gana en eficiencia y utilidad. Para lograrlo, se requiere una administración por procesos, una estructura más plana, que use intensivamente la tecnología de la información para generar indicadores que permitan hacer evaluación y seguimiento permanente a dichos procesos. Nuestra Facultad esta llamada a convertirse en ejemplo de administración al servicio de la academia, para las demás dependencias de la Universidad. Un modelo de gestión que sea creativo, original y respetuoso con las particularidades de nuestro quehacer como institución que crea, difunde y transmite conocimientos.

2.4. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

El Estatuto General, en su título IV define que la estructura académica-administrativa de la Universidad es la **Facultad**. La siguiente es la estructura de la Facultad de Ciencias Económicas (FCE):

Gráfico 1: Estructura Académico-Administrativa Facultad de Ciencias Económicas



La gestión de la Facultad se apoya en los siguientes Consejos y Comités:

Consejo de Facultad. Este organismo es decisorio en todo lo relacionado con los asuntos académicos. Sus funciones están establecidas en el Capítulo X, Artículo 60 del estatuto General de la Universidad.

Comité de Evaluación Profesoral. Según el Acuerdo Académico 0111 de 1997, es un Comité asesor del Consejo de Facultad para todo lo relacionado con la evaluación anual de los profesores. Está integrado por un número impar de profesores asociados, distintos a los miembros del Consejo y en todo caso contará con la participación de un profesor externo a la dependencia. El Consejo de Facultad determinará la composición, facilitará los recursos necesarios y velará porque cumpla sus funciones. En el caso de la Facultad de Ciencias Económicas (FCE), el Comité está compuesto por cuatro profesores representante de cada uno de los departamentos académicos: Ciencias Administrativas, Ciencias Contables, Economía y Matemáticas, y Estadística y además de un representante externo. Es de anotar que desde hace algunos años no hay representante externo.

Comité Técnico del CIC. Es el organismo asesor del CIC, compuesto por el Decano de la FCE, el Director del CIC, y representantes de los profesores investigadores. Entre sus funciones están: proponer la política de investigación de la dependencia; fomentar el desarrollo de la investigación, y de la creación de grupos; procurar que los resultados de la investigación alcancen un reconocimiento regional, nacional e internacional; fomentar las relaciones de los investigadores con la sociedad, fomentar la participación de los estudiantes en los Grupos; estimular la relación de la investigación con la docencia y extensión.

Comités de Posgrado. De acuerdo con la normatividad de la Universidad, cada Especialización y Maestría debe tener un Comité Asesor, cuyas funciones son: estudiar y aprobar reformas al plan de formación; realizar la programación académica de cada cohorte; determinar los criterios de admisión, realizar el proceso de admisión de los estudiantes; responder a las solicitudes de los estudiantes y designar y evaluar los profesores. El Comité lo componen: el Vicedecano, el Coordinador de la Unidad de Posgrados, los Coordinadores académicos de las especializaciones y maestrías, un representante de los profesores, un representante de los estudiantes.

El personal administrativo. El siguiente personal administrativo presta su apoyo a la Facultad de Ciencias Económicas:

- ✓ Vicedecanato.
- ✓ Asistente Administrativa del Decanato.
- ✓ Secretarías Decanato y vicedecanato.
- ✓ Jefes de Departamento.
- ✓ Secretarías de Departamento.
- ✓ Director CIC.
- ✓ Coordinador administrativo CIC.
- ✓ Asistente CIC.
- ✓ Secretaria CIC.

- ✓ Coordinador Administrativo Unidad de Posgrados.
- ✓ Asistente Unidad de Posgrados.
- ✓ Secretaria Unidad de Posgrados.
- ✓ Coordinadora Centro de Documentación.
- ✓ Asistente Centro de Documentación.
- ✓ Auxiliar Centro de Documentación.
- ✓ Coordinadora Salas de Cómputo.
- ✓ Coordinador de Medios Audiovisuales.

Medios de Información y Comunicación en la Facultad

Los principales medios de información y comunicación utilizados en la Facultad son:

Página web. En la página web de la FCE –<http://economicas.udea.edu.co>- se dispone de un enlace directo con el Departamento de Ciencias Administrativas.

Carteleras. La Facultad dispone de carteleras que se actualizan permanentemente y cuyo objetivo es suministrar información a los estudiantes sobre distintos asuntos académicos y administrativos.

Boletín informativo de la Facultad. Mensualmente se emite un boletín con información general sobre el quehacer misional de la Facultad.

2.5. BIENESTAR UNIVERSITARIO

La Facultad está alineada frente a la política institucional de Bienestar Universitario a través de la Asistencia Administrativa de la Decanatura, que coordina la oferta y promoción a los servicios.

2.6. INTERNACIONALIZACIÓN

La Facultad está alineada frente a la política institucional de internacionalización a través de la Asistencia Administrativa de la Decanatura, que promueve la movilidad nacional e internacional de doble vía tanto de estudiantes como de profesores, soportada en los convenios.

Actualmente, se cuenta con los siguientes convenios de movilidad estudiantil:

- ✓ Convenio Sígueme.
- ✓ Convenio Movilidad por materias con la UPB.
- ✓ Convenio con la Universidad de Valencia (España).

2.7. CENTRO DE INVESTIGACIONES Y CONSULTORÍAS

La Facultad está alineada frente a la política institucional de investigación y extensión

a través del Centro de Investigaciones y Consultorías (CIC), que es la unidad que en la Facultad lidera los procesos de investigación, asesoría, extensión y práctica académica. Dentro de la clasificación que realiza el Comité para el Desarrollo de la Investigación (CODI), la Facultad y por ende el CIC pertenece al Área de Ciencias Exactas y Naturales, Ingenierías y Ciencias Económicas.

2.8. UNIDAD DE POSGRADOS Y FORMACIÓN PERMANENTE

La Facultad está alineada frente a la política institucional de extensión y apoyado en la Dirección de Posgrados de la Universidad a través de la Unidad de Posgrados y Formación Permanente, que es una entidad de la Facultad que administra los programas de posgrado y de formación permanente, y coordina el Programa de Egresados de Administración de Empresas.

La Unidad de Posgrados es apoyada por el Comité de Posgrados de la Facultad.

2.9. PROYECTO DE LENGUA EXTRANJERA

A partir de la reforma académico-administrativa se implementa en la Facultad, para los tres programas (Administración de Empresas, Contaduría Pública y Economía), el desarrollo de competencias en lengua extranjera (inglés), que tiene como objetivo desarrollar en el estudiante las cuatro habilidades del idioma (escucha, producción oral, lectura y escritura) como parte de su formación integral y profesional.

3. MISIÓN Y PROYECTO DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

3.1. MISIÓN DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

“El Departamento de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia busca formar profesionales en administración con capacidad gerencial y ciudadanos íntegros para que contribuyan al desarrollo de las organizaciones y la sociedad en general, con fundamento en los principios y valores institucionales.

En un entorno globalizado el Departamento de Ciencias Administrativas ejerce sus funciones de docencia, investigación y extensión sustentado en la excelencia académica, en el avance de la disciplina, las didácticas activas centradas en el estudiante, en la participación en redes de conocimiento y en el intercambio con pares académicos nacionales e internacionales”.

3.2. VISIÓN DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

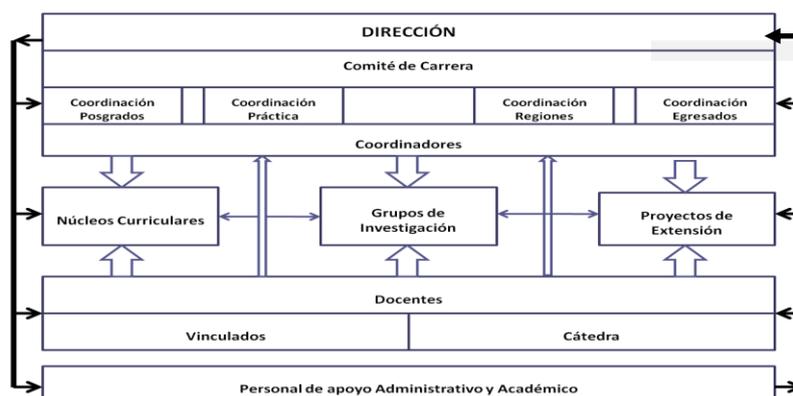
“Guiado por los principios de excelencia, responsabilidad social, universalidad e interdisciplinariedad, en el año 2020, el Departamento de Ciencias Administrativas participará activamente en la comunidad académica nacional e internacional, influirá en la sociedad colombiana mediante procesos de docencia, investigación y extensión e intercambiará conocimiento con otras universidades y organizaciones.”

3.3. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

El Departamento de Ciencias Administrativas gestiona el Programa de pregrado en Administración de Empresas, tanto para la Ciudad Universitaria como para las regiones; también tiene a cargo los programas de posgrados como las especializaciones y maestrías, en el caso de las especializaciones se ofertan las siguientes: Evaluación Socioeconómica de Proyectos, Asesoría y Consultoría de Organizaciones, y Bolsa y Banca; respecto a las maestrías se tienen: Maestría en Gestión de Ciencia, Tecnología e Innovación y Maestría en Administración.

El Departamento es asesorado por el respectivo Comité de Carrera, creado por el Acuerdo Académico 069 de 1996 y los Núcleos Curriculares cuya función básica es lograr el desarrollo académico, formulando propuestas que consulten y respondan a las tendencias en la formación en Administración; los grupos de investigación apoyan en la definición de políticas de investigación y la ejecución de proyectos; los proyectos de extensión que orientan la política y ejecución de la oferta de posgrados y formación permanente. Esta estructura se encuentra soportada por el cuerpo docente vinculado y de cátedra, y apoyados por el personal administrativo.

Gráfico 2: Estructura del Programa Administración de Empresas



3.2. RESEÑA HISTÓRICA DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

3.2.1. Antecedentes

1966: se inician los estudios de Administración como un área de especialización del Programa de Economía.

1975: se aprueba e inicia el programa.

1979: se aprueba el programa por parte del Ministerio de Educación Nacional (Acuerdo 137 de septiembre de 1979).

31 de Marzo de 2004: se obtiene Registro Calificado por 7 años.

30 de abril de 2004: se registra el Programa en el Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES).

En el año 2007 se obtuvo el certificado de acreditación de alta calidad por parte del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), con vigencia de 4 años.

3.2.1.2. Reseña histórica

3.2.1.2.1. Primer plan de formación

En 1967 se inicia en la Universidad de Antioquia la formación de profesionales en Administración de Empresas, mediante un programa único que ofrece el título de Economista con dos énfasis: Administración de Empresas y Planeación y Desarrollo.

3.2.1.2.2. Primera reforma curricular

La falta de claridad frente al título otorgado, el hecho que el plan de estudios, fuese un híbrido entre los programas de Economía y Contaduría, a más del desarrollo que se ha dado en el país en la disciplina administrativa, conducen a que en el año 1972 se inicie un movimiento en la Facultad de Ciencias Económicas, por la creación de la carrera de Administración de Empresas, propósito que se logra en 1975.

3.2.1.2.3. Segunda reforma curricular

Mediante el Acuerdo 4 de 1981 del Consejo de Facultad de Ciencias Económicas y por recomendación de este mismo Consejo, se aprueba una nueva reforma al plan de estudios del pregrado de Administración de Empresas. La reforma buscaba adecuar el plan de estudios a las realidades del país y al desarrollo de la disciplina; ampliar la intensidad e incluir nuevos contenidos alrededor de la teoría administrativa; consolidar la práctica por medio del programa Consultorio Administrativo; infundir en el profesional de Administración el espíritu investigativo y redefinir las relaciones entre cursos básicos, complementarios y profesionales.

3.2.1.2.4. Tercera reforma curricular

Los años noventa se inician con una nueva reforma curricular, aprobada por Acuerdo Académico 146 de 2 de octubre de 1990.

En 1985 la Universidad constituyó una Comisión Especial de Reestructuración, la cual había elaborado un diagnóstico sobre los programas académicos que puede resumirse en los siguientes puntos: la necesidad de diferenciar los programas profesionales de los programas académicos; la sobrecarga de créditos en los distintos programas, con la consecuente necesidad de hacer recortes importantes y la necesidad de reforzar una visión de responsabilidad social, humanística y crítica en el egresado.

3.2.1.2.5. Cuarta reforma curricular

El Plan de Estudios 2004-2 (Versión 6), se estructura en tres niveles buscando la integralidad mediante un procedimiento de selección de los contenidos (selección en cascada) y un dispositivo de integración de los contenidos y del trabajo de los

docentes (Núcleos Curriculares). En este plan de estudios se incluye el desarrollo de las competencias en lengua extranjera (inglés), la flexibilización del currículo con la oferta de diferentes énfasis y un semestre de práctica académica.

3.2.1.2.6. Quinta reforma curricular

El Plan de Estudios 2008-2 (Versión 7), Se estructura un nuevo plan de estudios que se desprende como resultado del proyecto de Tronco Común. El nuevo plan de estudios se fortalece a partir de la versión 6 y optimiza la relación de créditos. Se asignan créditos a los proyectos de aprendizaje de inglés.

3.3. ESTRUCTURA ACADÉMICA

3.3.1. CONTEXTUALIZACIÓN CURRICULAR¹

El desempeño de las organizaciones está condicionado en la actualidad por factores interdependientes e interrelacionados que afectan y a la vez son afectados por el entorno político, económico y social. Dado que las organizaciones son el ámbito de actuación de los administradores, la formación de estos requiere procesos de enseñanza-aprendizaje que sean coherentes con las tendencias de los factores mencionados. Más aún, los administradores colombianos deben conducir las organizaciones por la senda de la productividad y la competitividad, para garantizar un desarrollo sostenible con equidad y justicia social, como sugieren los retos de la Visión Colombia II Bicentenario: 2019 y las aspiraciones de los Objetivos del Milenio.

Hablando de las tendencias del siglo XXI, Koontz, Weihrich, Cannice y Hanan (2008) identifican la tecnología, la globalización y el espíritu empresarial como las más importantes. De manera similar, de Gabiña (1995) y Varela (2001) pueden extraerse las siguientes:

La globalización: el mundo avanza hacia procesos crecientes de globalización en los campos económico, social, político y ambiental. Esta tendencia obliga a los países, a las regiones y a las organizaciones a reacomodar sus estructuras básicas para responder a las nuevas demandas del entorno internacional. De hecho, los esquemas organizacionales más modernos han surgido como respuesta a las nuevas demandas que ha traído la globalización.

El desarrollo de las telecomunicaciones, la sociedad de la información y del conocimiento: la mayor cantidad y la disponibilidad de información han permitido, por una parte, una mejor utilización de la misma en los procesos productivos y en la toma de decisiones de cualquier tipo; y por otra, la gestión de cadenas de valor en todo el mundo, a través de la configuración de centros geográficos prestadores de servicios especializados, basados en el conocimiento de un recurso humano altamente calificado.

¹ En la actualización de la contextualización curricular colaboraron los profesores del núcleo curricular de Administración y Organizaciones: Robinson Garcés M., José Enrique Arias P. y Fabio Arroyave Ch.

Los cambios estructura productiva mundial: el crecimiento de la productividad y el aumento en el volumen y diversificación de la demanda, dan lugar al crecimiento de la oferta de servicios financieros, turísticos, recreativos, profesionales y de comercialización, entre otros. Esta tendencia llevará, por un lado, a que el sector de los servicios con alto valor agregado se consolide en el futuro próximo como el de mayor importancia y dinamismo en la economía mundial; por otro lado, a que en el contexto de las nuevas tecnologías, la gran empresa ceda espacio frente a la pequeña y mediana industria. Los cambios anteriores a su vez han alterado los patrones tradicionales de la administración, han conducido a mayor capacidad de respuesta a las demandas del mercado a través de la subcontratación, y han elevado los niveles de informalidad en la economía. En todo este proceso ha podido verificarse la consolidación de cadenas globales de producción en las cuales las actividades con mayor valor agregado se concentran en los países desarrollados, mientras las de poco valor, se ejecutan en los países en vías de desarrollo (Milberg, 2004).

Cambios en la relación Estado-economía: A pesar de que en las últimas décadas se han promovido importantes reformas al Estado, parece abrirse paso la tendencia de opciones que combinan, de un lado, las soluciones de mercado con el fin de mejorar la eficiencia en la asignación de los recursos y, de otro, las acciones del Estado encaminadas a garantizar la cohesión social y el liderazgo en la planeación y coordinación de las estrategias de desarrollo. Así, en la orientación de los asuntos públicos, es creciente el interés de los gobernantes por incorporar las herramientas de la gerencia moderna, sustentada en la planeación y administración estratégica de procesos, que permiten reemplazar las viejas burocracias oficiales por un grupo de ejecutivos con capacidad de reflexión y acción integral en los más diversos asuntos de la operación del desarrollo urbano. Una práctica generalizada dentro de esta tendencia es la descentralización, a través de la cual los países buscan crear ventajas competitivas con la utilización de recursos disponibles en sus regiones. En este proceso, la acción de los agentes locales es importante porque contribuye a la generación de ventajas a través de la formación de recursos humanos, la dotación de infraestructuras de diverso orden para facilitar la movilidad y accesibilidad, el desarrollo de políticas de integración social, la defensa de la sostenibilidad ambiental, así como de la promoción internacional y el fortalecimiento institucional.

La cultura y los valores universales: contrario a lo que podría esperarse, la globalización económica no va acompañada necesariamente de homogenización cultural. Desde inicios del presente siglo se ha desatado un proceso continuo de afirmación de identidades culturales y religiosas en los distintos bloques regionales que conforman el mundo. El concepto de modernidad ya no necesariamente está dominado por la cultura occidental; en consecuencia, el respeto por la diversidad se hace cada vez más presente no sólo en los foros internacionales sino también en la cotidianidad de las ciudades. En ese contexto, las ciudades se están convirtiendo en espacios de encuentros de diversas expresiones culturales, lo cual enriquece las posibilidades de la convivencia colectiva y la atracción internacional, pero al mismo tiempo, hace más compleja la perspectiva de la toma de decisiones organizacionales para atender y satisfacer tal diversidad.

Las nuevas configuraciones de la estructura familiar y de parentesco hacen parte de los cambios de cultura y valores. Ahora que la mujer participa más activamente en la

vida social, económica y política, el mundo presiona por la equidad de géneros y el respeto por las elecciones individuales. Por otra parte, el aumento del divorcio, el crecimiento del número de las mujeres cabeza de hogar, las relaciones informales de pareja y la socialización de los niños y jóvenes por vías diferentes a las de la familia, son expresiones de esta tendencia y están generando nuevas demandas de servicios en los conglomerados urbanos.

Dentro de esta tendencia también se observa que la sociedad avanza hacia el establecimiento de valores universales dentro de los que se encuentran: el respeto por la vida y la diversidad, el rechazo a la pobreza y a la violencia, y la preocupación por el medio ambiente.

Desarrollo sostenible: de la mano de los valores mencionados, con la urbanización que tiene lugar en mayor medida en los países en desarrollo, surge la preocupación por la sostenibilidad de los ecosistemas del planeta (Banco Mundial, 2000), debido a los problemas que surgen en las aglomeraciones urbanas, como son la congestión, la contaminación, el aumento de las rentas de la tierra, la concentración de la riqueza y la inseguridad, entre otros.

Enfoque disciplinar

El enfoque disciplinar no puede limitarse a formar para controlar y regular recursos. La propuesta ahora es trascender el enfoque taylorista para abrir nuevos caminos y generar una verdadera transformación en los procesos de enseñanza - aprendizaje del Programa.

Por esta razón, es necesario determinar las tendencias en el desarrollo científico, tecnológico, social y económico de la Administración, al igual que las teorías y enfoques que sustentan las posturas acerca de la formación de los nuevos profesionales.

El currículo propuesto en el Programa se fundamenta en las tres perspectivas evolutivas de la administración: clásica, moderna, postindustrial o contemporánea.

Administración Clásica, Moderna y Contemporánea

Según Volberda (1998), la administración puede ser entendida desde tres grandes perspectivas: clásica, moderna, postindustrial o contemporánea.

Desde la mirada clásica, la administración se define como un proceso que comprende la planeación, organización, dirección y control de las actividades colectivas para el cumplimiento de unos objetivos organizacionales orientados fundamentalmente a la eficiencia, mediante la utilización de personas y otros recursos de la organización (Ballina, 2001; Chiavenato, 2001).

Desde la perspectiva moderna, la administración es entendida como una forma particular de coordinar las actividades que realizan las personas dentro de un clima organizacional específico, que debe facilitar las acciones de los individuos en aras de lograr el objetivo de responder a las necesidades de la sociedad manifiestas en las demandas de los mercados (Garza, 2000; Koontz y Weirich, 2004).

Y desde la óptica postindustrial o contemporánea, la administración se concibe como el proceso social de integración de conocimientos y habilidades individuales que redundan en la creación de capacidades colectivas, el cual, al estar alineado a la estrategia de la organización, genera procesos de adaptación a las condiciones de incertidumbre del entorno (Alcérreca, 2000; Kast y Rosenzweig, 1988).

Estas tres perspectivas reflejan el carácter evolutivo de la administración y ponen al descubierto concepciones forjadas en determinados momentos históricos. La mirada clásica evidentemente circunscrita al proceso administrativo, se funda en un concepto de organización mecanicista cuyo fin máximo es la eficiencia; en ella el ser humano es considerado un engranaje del todo funcional que no advierte vínculos con el entorno (Muñoz, 2002). Lo anterior es evidente en los enfoques tayloristas, fayolianos, burocrático weberiano, neoclásico de principios del siglo XX y en el espíritu de algunas herramientas de gestión como la Reingeniería, el Downsizing, los Centros de Servicio Compartidos, la Gestión de la Calidad, y el Outsourcing, entre otros.

Por su parte, la administración moderna erigida principalmente en los años sesenta, está anclada en la tesis conductista del estímulo-respuesta que busca provocar, persuadir y motivar comportamientos acordes con la lógica eficientista (Dávila, 1985), en lugar de recurrir a la instrucción directa. Lo anterior en realidad no constituye un quiebre del paradigma clásico sino su evolución o desarrollo acumulativo. Adicionalmente, la administración moderna elabora y adopta el concepto de organización organicista (Morgan, 1986), que es un sistema abierto con entradas y salidas, cuya supervivencia depende de la interacción y adaptación al entorno. En esta línea se encuentran los enfoques de las relaciones humanas, conductista, sistémico, contingencial, y podrían situarse algunas modas administrativas como el Empoderamiento, el Coaching, el CRM, la Segmentación, la Fidelización, la Gestión de la Cadena de Suministros, las Alianzas Estratégicas y la Planeación Estratégica, entre otras.

El concepto de administración contemporánea se encuentra en construcción. Usualmente ésta se asocia con la concepción de organización holográfica inspirada en la redundancia y conectividad del cerebro, que prioriza la creación y diseminación del conocimiento entre sus miembros y la virtualidad de las relaciones; todo ello, con el propósito de crear capacidades que permitan influir sobre el entorno mediante el cambio y la innovación tecnológica, en lugar de limitarse a la adaptación y a recorrer las etapas del proceso administrativo. Esta perspectiva recibe los aportes de la Teoría de los Recursos y Capacidades (Barney, 2001; Teece et al, 1997; Eisenhardt y Martin, 2000), y el surgimiento de ciertas prácticas gerenciales como las Competencias Centrales, el Benchmarking, la Innovación Abierta, la Gestión del Conocimiento, entre otras.

Sin embargo, cada vez son más evidentes el anarquismo epistemológico, las fuertes críticas de la escuela del Radical-humanismo al funcionalismo subyacente a la mirada clásica y moderna; y su preocupación por emancipar al sujeto de las prácticas inhumanas, derivadas del predominio de la lógica eficientista en la toma de decisiones, y avanzar en el entendimiento de la organización como artefacto cultural que emerge en la subjetividad e intersubjetividad de los individuos, y se construye y moldea mediante el lenguaje (Bédard y Chanlat, 1997; Cleg, Hardy y Nord, 1996). En

consecuencia, este paradigma constituye uno de los pilares de la administración contemporánea.

Administración y organizaciones

El mundo de hoy es un mosaico de organizaciones y por tanto, administrado. Siempre han existido organizaciones, desde la antigua Grecia hasta nuestros días de modernidad². Las organizaciones son un componente dominante de la sociedad contemporánea.

En el país, según el informe de la Misión de Sabios: Colombia al Filo de la Oportunidad (Aldana y otros, 1996): "...Gran parte de la tarea tiene que ver con la reestructuración institucional, con el cambio de las organizaciones de todo tipo en cuyo seno se realizan efectivamente las tareas educativas, investigativas y productivas. La empresa privada dedicada a la producción industrial, la universidad y el instituto dedicados a la producción del conocimiento, la empresa de comunicaciones dedicada a la difusión del conocimiento y a la formación de la cultura y el ministerio dedicado a la organización y planeación en su ámbito de acción comparten en distintos niveles muchos problemas relacionados con la base organizacional".

Antes de presentar algunas definiciones sobre el concepto de organización, la razón de ser de la teoría organizacional, es conveniente reflexionar acerca de si la organización existe realmente o por el contrario, es un concepto abstracto que subyace en la mente del sujeto. También es válido preguntarse ¿cuáles son las diferencias entre organización y sociedad; si la primera está enfocada al hacer y la segunda, al ser?; y si ¿puede entenderse la organización como un sistema y qué clase de sistema es?

No cabe dudas de que el término organización es difícil de definir, debido, principalmente, a la riqueza de su contenido; sin embargo, existe gran cantidad de acepciones sobre el concepto de organización, provenientes de la Sociología, la Psicología, la Biología y la Antropología.

Ahora, ¿qué es una organización? Etzioni (1994: 4) se pronuncia desde la mirada sociológica, al afirmar que: "Las organizaciones son unidades sociales o agrupamientos humanos contruidos y reconstruidos de forma deliberada para buscar metas específicas. Se caracterizarían por la división del trabajo, el poder y las responsabilidades en las comunicaciones; divisiones no producidas por azar o por tradición, sino de forma deliberada". Se colige que la organización puede entenderse como la unión dos o más personas que colaboran dentro de unos límites definidos anclados en la comunicación para alcanzar una meta común; en una definición de contenidos mínimos, la organización puede considerarse como un sistema social orientado a la consecución de objetivos.

²La Real Academia Española define la modernidad como cualquier tiempo considerado contrapuesto a lo clásico, pero, acá se privilegia el concepto de modernidad de Foucault, entendido como una actitud más que un período histórico y a la vez una manera de sentir, actuar y elucubrar. Para algunos teóricos, la administración como invento de la modernidad es lógico que responda a un *ethos* particularmente enmarcado en una racionalidad de tipo instrumental.

La mirada económica sobre el concepto de organización la postula Hayek (1994: 74) quien al respecto señala: “Uno de los defectos de nuestra tendencia a identificar cualquier orden con una creación o *taxis* es que nos inclinamos a adjudicarles ciertas propiedades que sólo corresponden a las ordenaciones deliberadas (...). Estas ordenes son siempre relativamente sencillas y concretas, ninguna de dichas características concurren necesariamente en un orden espontáneo o *Kosmos*”, o en otras palabras, existe una clara diferencia entre dos tipos de agrupaciones humanas: una que responde al orden social espontáneo, endógeno y que es propio de las comunidades, se denomina con el vocablo de *Kosmos* y otra que surge de un orden social o exógeno y se le llama *Taxis*.

Un teórico neoclásico de la Administración, Mintzberg (1983: 61) no define propiamente la organización, pero habla sobre sus resultados de investigación y afirma que: “... Las partes de la organización están unidas entre sí mediante distintos flujos: de autoridad, de material de trabajo, de información y de procesos de decisión...”. Dichos flujos recorren toda la organización para permitirle sobrevivir; ellos son especies de corrientes continuas que permiten comprender la organización como un sistema de alta complejidad.

En lo referente a la juventud del término organización, Pfeffer (1992: 25) sentencia: “...Existen pocas dudas de que el estudio de las organizaciones como objeto de estudio distinto, aunque interdisciplinario, sea relativamente reciente, el tema de las organizaciones no surgió como una categoría distinta, en la disciplina de la sociología, sino hasta 1965...”.

En el ámbito colombiano, Dávila (1985) en su texto, *Teorías Organizacionales y Administración, un Enfoque Crítico*, especifica la organización como un ente social creado a propósito para el logro de objetivos mediante el trabajo humano y los recursos físicos. Entre las características que poseen las organizaciones, se destacan el que son conflictivas; se relacionan con el medio ambiente; tienen una estructura organizacional, donde se define las líneas de poder y control; poseen una cultura humana propia, con objetivos cambiantes y una racionalidad instrumental; tienen una capacidad de aprender, desaprender y reaprender a la vez. El sustantivo organización, entonces, es diferente al verbo organizar, o sea, la organización no puede confundirse con aquella función del proceso administrativo consistente en establecer un esquema de agrupamiento de actividades y de relaciones de autoridad. Sostiene Dávila³ que la administración es una práctica social usualmente esquematizada como el manejo de los recursos de una organización para el logro de sus objetivos. La discusión académica siempre estará vigente en lo referente a si la práctica de la administración es un arte y si el conocimiento organizado que le sirve de

³ Carlos Dávila está de acuerdo con Bernardo Kliksberg en afirmar que en el caso de la bibliografía referida a la administración, el vocabulario (científico y eficiente) no existe; hay muchas ambigüedades e imprecisiones semánticas, aun en los términos fundamentales, siendo administración y organización dos de ellas. También reseña Dávila el trabajo del profesor Fernando Cruz, quien afirma que el concepto de organización que maneja la teoría administrativa, en nuestro medio, es un concepto con función ideológica y tal pareciera como si para algunos, la administración no fuese más que un conjunto de técnicas para enseñar a planear, organizar, dirigir, integrar y controlar las organizaciones, con lo cual quedaría reducido al proceso administrativo mismo.

fundamento a esa práctica se le puede llamar una ciencia social en construcción. El llamado estatuto científico de la administración será, en muchos ambientes y en las comunidades académicas, un tema controversial.

Del mismo modo, Kliksberg⁴ afirma que los administradores eluden el tema sobre la epistemología de la llamada ciencia administrativa; y Aktouf (1996: 43, 44, 53) puntualiza, desde el Radical-humanismo: “La denominación organización científica del trabajo, corrientemente, utilizada para designar el sistema descrito por Taylor, es un abuso del idioma. Pues la ciencia jamás tuvo por preocupación el rentabilizar nada, sino el comprender los fenómenos estudiados; es errado, entonces, atribuir un carácter científico a algo que no es sino una nueva forma de subdivisión, repartición y control del trabajo. Todo ello no puede acceder a la categoría ni a la naturaleza de “científico”, aunque muy legítimamente utilice técnicas y medios racionales...”. Aktouf⁵ sostiene que la administración es el brazo armado de la economía, denotando con ello que estar al servicio de un sistema o modo de producción deja un lugar muy cuestionable al factor humano dentro de la gestión de organizaciones, donde se vive en función de la maximización del beneficio y la minimización de los costos.

El hombre se concibe en la perspectiva taylorista como un recurso de producción sin cabida de su sentido humano. Toda la extravagancia de Taylor y su desprecio por el sujeto humano le permitió, después de su muerte, ganarse la reputación de “El mayor enemigo del trabajador”. A pesar del anterior comentario, Taylor ha sido el personaje que más influencia ha tenido entre los teóricos de la organización; sus principios de la dirección científica han sido la piedra angular del estudio del trabajo durante la primera y segunda mitad del siglo XX y muchos de sus principios siguen vigentes en el siglo XXI; en este orden de ideas, Taylor, tanto en lo técnico como en lo ideológico, sobrevive en la postmodernidad (Morgan, 1997).

⁴ Dice Bernardo Kliksberg que “En general, los autores dejan de lado el tema epistemológico; lo normal es que atribuyan directamente a la administración un calificativo epistemológico: ciencia, arte, técnica, sin realizar mayores esfuerzos para fundamentarlos, como si su utilización estuviera avalada por alguna elaboración ya oficializada, que se entienda tácita. Esta actitud constituye una clara evasión del problema, dado que no existe elaboración “oficial” alguna”. Se hace necesario entender el debate epistemológico que surge de la naturaleza híbrida de la disciplina administrativa. Véase: Bernardo Kliksberg, *El pensamiento organizativo: del taylorismo a la teoría de la organización*. Buenos Aires: Biblioteca de las Organizaciones Modernas, Paidós, 1978, P. 219.

⁵ La idea de ciencia en la administración según Aktouf y refiriéndose a Taylor, no responde a los requisitos de “la ciencia”, sino a las exigencias de incrementar la producción en los talleres de las fábricas industriales. No hay razón para confundir ciencia y deseo de mayor rentabilidad en las fábricas. No obstante, tampoco es válido negar que Taylor recurrió a un método científico. Él utilizó todos los elementos de la ciencia positivista: observación, registro, clasificación, medición y el cálculo. Taylor insiste formal y regularmente en la necesidad de compartir la ganancia suplementaria ganada gracias a su sistema, pues, para él con esta condición patronos y obreros conocerán juntos la prosperidad (Taylor transfigurado y humanizado): si los obreros producen más, la empresa gana más; al ganar más, la empresa puede pagar mejores salarios.

Entre los estudiosos de la Administración existe una eterna discusión en cuanto a si la Administración es una ciencia o un arte; no obstante, a través de la historia se observa una coincidencia en los autores quienes en su mayoría consideran a la Administración como una ciencia.

La Administración es ciencia y es arte. Es ciencia porque contiene un cuerpo organizado de conocimientos en Administración. Es arte porque la práctica administrativa en las organizaciones consiste en la aplicación artística de principios científicos para la solución de problemas, para la optimización de recursos y así poder alcanzar los objetivos preestablecidos.

Se observa en la modernidad, una transición de la Teoría de la Organización, influenciada por la Sociología, a los Estudios Organizacionales (EO) más relacionados con la Antropología Social, la Historia, la Lingüística, el Psicoanálisis, la Filosofía y la Economía Institucional; los (EO), a pesar de su cuestionada identidad disciplinaria, son más amplios que el concepto de organización; en ellos se incorporan las llamadas paradojas organizacionales, entre las cuales se encuentra: ¿La organización al perseguir sus fines económicos de productividad y racionalización, entonces, deja un espacio preocupante para el sujeto humano?

La responsabilidad de convertir a las organizaciones en unidades que aprenden, desaprenden y reaprenden recae sobre sus líderes y sus administradores. Ellos tienen a su alcance la teoría administrativa que ha evolucionado considerablemente en los últimos años, como resultado de las contribuciones de las ciencias sociales y humanas.

Los líderes de las nuevas organizaciones se convierten en forjadores de una cultura organizacional favorable al cambio y en guías, educadores y facilitadores del trabajo de su gente. Formulan y encarnan los principios y valores que inspiran la misión y el logro de una visión compartida, para lo cual concitan el entusiasmo, aúnan las competencias de todos sus colaboradores, facilitan la participación de todos y delegan las responsabilidades a lo largo y ancho de toda la organización.

Ahora, ¿cómo se relaciona la teoría de organizaciones con la teoría administrativa? Se sabe que la teoría organizacional debe responder a una simple pregunta teórica: ¿Qué es una organización? En complemento, la teoría administrativa afronta una cuestión práctica: ¿Cómo se administra? La teoría administrativa tiene como objeto de estudio a la organización; ella es hoy y ha sido desde 1910, una disciplina híbrida o multiparadigmática, pues como se dijo anteriormente, el término organización posee dos acepciones concretas dentro del vocabulario administrativo, una como sustantivo y otra como verbo. Como verbo, organizar forma parte del proceso administrativo, es decir, es un elemento de la teoría administrativa; por lo tanto es perfectamente válido hablar de organizar la organización. Como sustantivo, existe la teoría de la organización que pretende explicar ¿qué es una organización?

En suma, la teoría administrativa y la teoría de organizaciones son dos teorías profusamente entrelazadas pero conceptualmente denotan objetos diferentes; organización es a la vez resultado y contexto de la Administración. Organización y Administración conforman una dialéctica que se nutre solidariamente de otras disciplinas, entre ellas: la Economía, la Psicología, la Antropología y en general las Ciencias Sociales y Humanas.

Administración y enfoque de competencias del proyecto Tuning para América Latina

El proyecto busca iniciar un debate cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior, para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia. La protección de la gran diversidad de la educación superior latinoamericana es fundamental en el proyecto, así como la autonomía universitaria. El debate se nutre teniendo en cuenta las particularidades de cada una de las instituciones, siendo un pilar básico del proyecto. Uno de sus propósitos centrales es contribuir al desarrollo de titulaciones fácilmente comparables y comprensibles “desde adentro”, con base en los objetivos que la titulación se marque, desde los perfiles buscados para los egresados, ofreciendo elementos que posibiliten ampliar la participación de los sistemas de Educación Superior de los países de América Latina.

Mediante la búsqueda de perspectivas que favorezcan la movilidad de los poseedores de títulos universitarios y profesionales en América Latina y quizás también en Europa, el proyecto tiene como meta impulsar consensos a escala regional sobre la forma de entender los títulos, desde el punto de vista de las competencias que los profesionales serían capaces de alcanzar. De esta forma, el inicio del proyecto está dado por la búsqueda de puntos comunes de referencia, centrados en las competencias.

Siguiendo la metodología propia, Tuning-América Latina tiene cuatro grandes líneas de trabajo:

1. Competencias (genéricas y específicas de las áreas temáticas);
2. Enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación de estas competencias;
3. Créditos académicos;
4. Calidad de programas.

La Universidad busca ser el centro del pensamiento, del debate, de la cultura y de la innovación, y, a la vez está convencida de la necesidad de estar en sintonía con la realidad circundante y los nuevos paradigmas de la educación superior. La universidad latinoamericana asume las nuevas tendencias universales de educación superior, que pueden sintetizarse de la siguiente manera:

1. El desarrollo económico y social, en el momento actual, está caracterizado por la incorporación de un nuevo factor productivo, que se encuentra fundamentado en el conocimiento de la información y en el manejo adecuado de ésta.
2. Las nuevas tecnologías de la información y comunicación (Tics) constituyen un factor que ha acelerado y modificado de manera importante los procesos de manejo de la información y de las comunicaciones. El desarrollo de estas competencias implica la exigencia de cambios profundos en la pedagogía, donde se adopten enfoques nuevos y otras formas de aprendizaje y

enseñanza, modificándose de esta forma el papel tradicional que han jugado profesores y estudiantes.

3. La nueva concepción del perfil profesional, que es consecuencia del avance del conocimiento y de las herramientas que existen. Es imprescindible que, sobre la base de soportes conceptuales innovadores y más complejos, con una mayor concentración del conocimiento que en el pasado, no solamente se creen nuevas carreras y desaparezcan otras, también se necesita que aquellas que permanezcan redefinan el perfil profesional. La sociedad requiere profesionales con pensamiento crítico, con conocimientos profundos de su realidad local y mundial y que junto a su capacidad de adaptación al cambio, asuman un compromiso ético con la sociedad.
4. Un paradigma de la educación es que el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje deja de ser el profesor y pasa a ser el estudiante. Es necesario que los docentes cedan el escenario, el protagonismo, la palabra y el tiempo a los estudiantes. De modo que, de la educación centrada en la enseñanza, se pase a aquella sustentada en el aprendizaje.
5. Finalmente, es necesario mencionar el alcance global de la actividad humana, que en los actuales momentos no tiene precedentes, por la intensidad y la extensión de su influencia. En el ámbito de la educación superior, es frecuente que otras universidades compartan las carreras, los programas de estudio y los currículos con otras universidades y que ofrezcan una doble titulación, que mantengan programas de movilidad de profesores y estudiantes, proyectos conjuntos de investigación; no es, por lo tanto, difícil pensar que la globalización conduzca a la transformación de las universidades, en cuanto a su oferta académica, sus programas de investigación y, especialmente, en cuanto a los parámetros de evaluación y acreditación. En otras palabras, se están dando pasos firmes hacia la internacionalización de la educación superior. (Beneitone, Esquetini, González, Marty Maletá, Siufi, & Wagenaar, 2007)

3.3.2. MODELO PEDAGOGICO

3.3.2.1. Concepción de enseñanza y de aprendizaje.

El Programa de Administración de Empresas concibe su modelo pedagógico alrededor de la Escuela Contemporánea, cuyas prácticas educativas se construyen con base en las intersubjetividades de los maestros y los estudiantes; de las concepciones de ambos en torno a la educación y la sociedad y en la construcción de relaciones con los otros y con el medio ambiente. A su vez, las prácticas pedagógicas se construyen con base en las relaciones entre las epistemologías de los saberes y las concepciones éticas y estéticas de éstos.

El Programa basa sus prácticas docentes en un modelo pedagógico centrado en el estudiante y cuyo plan de formación tiene, entre otras, las siguientes características:

Predominantemente científico e investigativo: promueve, estimula y canaliza el espíritu y la actividad investigativa de los estudiantes, en su rol de individuos en procesos de formación y de los profesores, retroalimentando sus procesos docentes a través de la investigación científica y tecnológica.

Centrado en el estudiante o de autorrealización: tiene en cuenta las necesidades e intereses particulares de los estudiantes. Busca desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas tomando en cuenta sus propias experiencias e intereses. Forma personas autónomas, responsables de su propio aprendizaje y capaces de emprender procesos de mejoramiento como resultado de la autocrítica.

Orientado a “aprender a aprender”: facilita al estudiante la adquisición de habilidades para desarrollar su propio proceso de conocimiento y lo apoya en la definición de sus áreas de interés.

El plan de formación se integra de la siguiente manera:

PLAN DE FORMACIÓN

MEDIANTE EL CUAL SE BUSCA SATISFACER LOS PROPÓSITOS DE FORMACIÓN



ÁREAS BÁSICAS

LAS ESTRUCTURAS DE CONTENIDOS MÁS GENERALES QUE ARTICULAN EL PLAN DE FORMACIÓN



NÚCLEOS CURRICULARES

ESPACIOS INTERMEDIOS DENTRO DE CADA ÁREA, QUE OPERAN COMO MATRICES INTEGRADORAS DE GRUPOS DE ASIGNATURAS Y DE PROFESORES, Y COMO PRINCIPAL CENTRO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE UNOS Y OTRAS



PROYECTOS DE APRENDIZAJE

ASIGNATURAS DEFINIDAS, INTEGRADAS Y ORIENTADAS DESDE CADA NÚCLEO CURRICULAR

3.3.2.2. Las estrategias didácticas.

El Programa busca flexibilidad posibilitando el uso de una variedad de estrategias didácticas, centradas en el estudiante, que incluyen, entre otros métodos: expositivo o clase magistral, expositivo mixto, aprendizaje basado en problemas, seminario investigativo, didáctico operativo, taller, ambientes virtuales de aprendizaje, estudio de casos, proyectos. Las estrategias didácticas para cada proyecto de aprendizaje son definidas por los participantes del núcleo curricular respectivo.

3.3.2.2.1.1. Áreas

El Programa de Administración tiene su Plan de Formación 2008-2 expresado en términos de créditos, tal como ellos han sido definidos en el Decreto del MEN 2566 de 1993 y por la Resolución 2767 del mismo año y determina los lineamientos por Áreas de Formación, como se muestra a continuación:

Tabla 2: Áreas del Plan de Formación

Áreas de Formación	Créditos	Número de Proyectos de Aprendizaje	Porcentaje del total de créditos
Básica	37	12	23%
Profesional	57	19	35%
Socio-Humanística	38	15	23%
Profundización o Énfasis	24	8	15%
Práctica	6	1	4%
TOTAL	162	55	100%

Algunos énfasis como Finanzas y Gestión Humana tienen más de 8 proyectos de aprendizaje respetando los 24 créditos.

Organización y jerarquización de contenidos

La siguiente es la organización y jerarquización del currículo de Administración de Empresas:

Tabla 3: Currículo de Administración de Empresas

ÁREA DE FORMACIÓN	NÚCLEO CURRICULAR	PROYECTO DE APRENDIZAJE	CRÉDITOS
BÁSICA	Departamento de Matemáticas y Estadística	Matemáticas 1	4
		Matemáticas 2	3
		Matemáticas 3	3
		Métodos cuantitativos	3
		Estadística 1	3
		Optimización	3
		Estadística 2	3
	Departamento de Economía	Introducción a la Economía	4
		Principios de Microeconomía	4
		Principios de Macroeconomía	3
		Medición Económica	1
		Epistemología de las Ciencias Económicas	3
		Hacienda Pública y Tributación	3
PROFESIONAL	Administración y Organizaciones	Fundamentos de Administración	3
		Organizaciones	3
		Gestión Estratégica	3
		Gestión Por Procesos	3
		Gestión de Operaciones	3
		Gestión Ambiental Empresarial	3
		Gestión de la Tecnología y la Innovación	3
		Finanzas	Contabilidad y Análisis Financiero
	Costos y Presupuestos		3
	Gerencia Financiera		3
	Finanzas Corporativas		3
	Gestión Humana	Gestión del Talento Humano	3
		Comportamiento Humano y Organizacional	3
		Derecho Comercial y Laboral	3
	Mercadeo	Mercadeo	3
		Investigación de Mercados	3
	Entorno	Entorno Económico Internacional	3
		Negocios Internacionales	3

SOCIO-HUMANÍSTICA	Gestión Humana	Desarrollo Humano	3
		Lecto Escritura Económica	3
		Público Privado	3
		Educación, Trabajo y Sociedad	3
		Humanística Electiva	3
	Formación Ciudadana y Constitucional	0	
	Inglés	Inglés 1	3
		Inglés 2	3
		Inglés 3	3
		Inglés 4	3
Inglés 5		3	
Investigación	Herramientas Informáticas	3	
	Técnicas y Fuentes de la Investigación	1	
	Metodología de la Investigación	1	
ÉNFASIS EMPRENDIMIENTO	Administración y Organizaciones	Mentalidad Emprendedora	3
		Ideas y Oportunidades de Negocio	3
		Plan de Negocios I	3
		Inteligencia de Mercados	3
		Historia Empresarial	3
		Procesos Grupales	3
		Plan de Negocios II	3
		Gestión de la Sostenibilidad Empresarial	3
ÉNFASIS ASESORÍA Y CONSULTORÍA	Administración y Organizaciones	Introducción a la función asesora y Consultora	3
		Consultoría en Finanzas	3
		Consultoría para la Tecnología y la Innovación	3
		Procesos Grupales (Asesoría)	3
		Consultoría en Gestión del Talento Humano	3
		Modelos de Diagnóstico e Intervención	3
		Consultoría en Mercadeo	3
		Consultoría en Productividad	3
ÉNFASIS EN TOMA DE DECISIONES ESPECIALIZADAS	Administración y Organizaciones	Teoría de Juegos y economía de la información	3
		Teoría de Decisiones	3
		Técnicas de Pronóstico	3
		Series de Tiempo	3
		Teoría de Inversión	3
		Marketing Aplicado	3
		Prospectiva	3
		Juego Gerencial	3
ÉNFASIS EN MERCADEO	Mercadeo	Inteligencia de Mercados	3
		Comportamiento del Consumidor	3
		Desarrollo de Producto	3
		Comunicación Integrada de Mercadeo	3
		Estrategias de Mercadeo	3
		Distribución Comercial	3
		Gerencia de Ventas	3
		Gerencia de Mercado	3
ÉNFASIS EN FINANZAS	Finanzas	Estructura del Sistema Financiero	2
		Plan de Negocio I (Mercadeo) E.F.	3
		Instrumentos de Renta Fija y Renta Variable	3
		Seminario Financiero	1
		Series de Tiempo	1
		Teoría de Juegos	3
		Plan de Negocios II (Técnico Advto-Legal) E.F	3
		Teoría de Gestión de Carteras	2
		Instrumentos Derivados	3
		Riesgo Financiero	3
ÉNFASIS EN GESTIÓN HUMANA	Gestión Humana	Dimensión Estratégica de la Gestión Humana	3
		Aplicación e Ingreso de Personas	3
		Compensación de Personas	3
		Bienestar Laboral	3
		Desarrollo de Personas	3
		Control y Medición Organizacional	3
		Proyecto Investigativo	1
		Psicología Organizacional	3
		Derecho Laboral Avanzado y Negociación	2
ÉNFASIS LIBRE CONFIGURACIÓN		Ocho Electivas de énfasis	24
PRÁCTICA E INVESTIGACIÓN	Comité de Prácticas	Práctica	6

3.3.2.2.1.2. Núcleos curriculares

Los “Núcleos Curriculares” son espacios de articulación de los contenidos de formación o “centros de gravedad” que reúnen, cada uno de ellos, aproximadamente, entre un mínimo de doce y un máximo de veinte créditos. En su interior integran teoría-práctica, y aprendizaje por recepción - aprendizaje por /descubrimiento, es decir, actividad expositiva y aprendizaje por investigación del estudiante.

Cada núcleo asume su objeto, no como un tema a desarrollar sino como un tema de investigación, como un objeto problemático. Para ello, identifica varias situaciones problemáticas distintas entre sí pero coherentes con el objeto propio del núcleo, cada una de las cuales tendrá la fisonomía y densidad necesarias para constituirse en un “proyecto de aprendizaje”, figura alternativa a las asignaturas actuales. Cada núcleo reunirá no más de tres o cuatro “proyectos”.

3.3.2.2.1.4. Proyectos de aprendizaje

Cada proyecto tendrá que privilegiar necesariamente la actividad centrada en el estudiante, pero decir privilegiar, no significa excluir otras estrategias. El proyecto de aprendizaje es una opción didáctica flexible y como tal debe evitar el establecimiento de barreras infranqueables entre opciones metodológicas, o la adopción de éstas bajo el criterio de la variedad por la variedad ó el de la comodidad para el docente.

En esencia, la definición de los *proyectos de aprendizaje* puede analizarse a través de los siguientes *elementos*:

- ✓ Un espacio de trabajo académico que privilegia el aprendizaje significativo que, por lo tanto, en su diseño prevé no sólo temas sino experiencias. Aprendizaje del estudiante únicamente si los profesores a cargo piensan que ya no están para aprender o que para ellos ya no hay nada nuevo que saber acerca del campo profesional.

Aprendizaje también de los profesores, si por el contrario estos creen seriamente en que cada día la información y el conocimiento cambian al igual que las realidades a las que se refieren.

Experiencias como actividades que por sí mismas le proveen al estudiante un aprendizaje, especialmente de habilidades intelectuales y actitudes, adicional al que le proveen los contenidos temáticos.

- ✓ La forma preponderante de organización del trabajo y de la relación estudiante profesor, es el método de proyectos. En el proyecto, el grupo y el trabajo se organizan en torno a una tarea, no en torno a una persona ni a un lugar.
- ✓ En la práctica educativa, los proyectos tienen una finalidad formativa, por tanto, en ellos prima el significado del proyecto para el sujeto en formación, no propiamente el significado del proyecto para la organización. Por eso el objeto del proyecto se define principalmente desde la perspectiva de los intereses del que aprende más bien que desde la perspectiva del que enseña. Enseñar es fundamentalmente ayudar a aprender.

- ✓ En el proyecto profesor y estudiante son sujetos de actividad y de responsabilidad, cuyo desarrollo y cumplimiento son objeto de evaluación para cada cual. Así, el profesor forma parte del grupo, como un miembro con características y responsabilidades particulares. El profesor dirige, orienta, anima y acompaña efectivamente, desde una postura pedagógica que es distinta a una postura administrativa o laboral. El estudiante como parte activa del grupo, asume responsabilidades individuales frente al grupo y frente a la tarea.
- ✓ Tal como queda definido, el proyecto de aprendizaje obliga a hacer dos precisiones finales: en primer término, en él, la modalidad de trabajo por proyectos es una forma preponderante del trabajo y en segundo término, la actividad de indagación, elaboración cognoscitiva, socialización y evaluación por parte del estudiante, bajo la tutoría de los docentes, debe ocupar al menos la mitad del tiempo académico asignado a la materia.

Con sujeción a esta condición, otras modalidades de trabajo pueden convivir coherentemente bajo el techo de un mismo proyecto de aprendizaje, visto éste en su contexto de asignatura individual. En esto, desde luego, la coherencia debe elevarse al rango de principio pedagógico, entendiendo la coherencia como solidaridad con los propósitos formativos.

3.3.2.2. Estrategias didácticas

Para desarrollar un proyecto de aprendizaje, es posible emplear cualquier estrategia didáctica que se oriente por criterios conceptuales y metodológicos que garanticen aprendizajes significativos para el estudiante. Se tienen dentro de las estrategias didácticas los siguientes métodos:

- ✓ El Método Expositivo o Clase Magistral.
- ✓ El Método Expositivo Mixto.
- ✓ El Método ABP – Aprendizaje Basado en Problemas.
- ✓ Método de Casos.
- ✓ El Método de Proyectos.
- ✓ El Método de Seminario Investigativo.
- ✓ El Método de la Investigación.
- ✓ El Método Didáctico Operativo.
- ✓ Ambientes virtuales de aprendizaje.

El Programa no se identifica con una metodología de enseñanza específica para el desarrollo de los contenidos del plan de estudios; en lugar de ello, asume explícitamente la no existencia de un método único ni mejor para desarrollar los objetivos de la enseñanza. Se privilegian, sí, aquellas técnicas y procedimientos propios de las pedagogías activas.

3.3.3. PLAN DE ESTUDIOS

Objetivo general del plan de estudios

Construir y desarrollar con los estudiantes, los conocimientos, habilidades, capacidades y competencias necesarias para desempeñarse en la gestión de las organizaciones y de sus procesos, para que éstas sean productivas y competitivas.

- ✓ Formación integral.
- ✓ Estrategias de enseñanza-aprendizaje centradas en el estudiante.
- ✓ Énfasis en el servicio social, sentido crítico y capacidad investigativa.

Objetivos específicos del plan de estudios

- ✓ Acompañar a los estudiantes en su proceso de adquisición de una sólida formación básica, complementada con avanzados conocimientos en administración, estimulándolos a que continúen su proceso de auto-aprendizaje.
- ✓ Contribuir a que el estudiante logre tener una visión integrada y sistémica de las organizaciones.
- ✓ Crear un ambiente propicio para que los estudiantes conozcan el entorno nacional e internacional en el que se desempeñan las organizaciones.
- ✓ Orientar a los estudiantes en el conocimiento de las herramientas necesarias para operar con eficiencia y eficacia en los subsistemas operativos de las organizaciones, contribuyendo al mejoramiento de la productividad y la competitividad de las mismas.
- ✓ Facilitar los procesos para que los estudiantes se desempeñen en un campo de profundización como empresarios y gerentes de sus propios negocios; asesores y consultores de Pymes o administradores de organizaciones.

El Plan de Formación del Programa busca que el egresado tenga cuatro tipos de competencias: de conocimiento, de desempeño, axiológicas y de práctica académica.

✓ **Competencias de conocimiento:**

- ✓ Comprender, interpretar, argumentar y proponer en su campo de conocimiento: las organizaciones, desde una sólida formación en el pensamiento matemático, económico e investigativo. Su sólida formación matemática le permitirá desarrollar argumentación cuantitativa en los procesos de toma de decisiones en la organización y desarrollo de la Administración como disciplina. El pensamiento económico lo ayudará en la comprensión de los procesos económicos de las organizaciones, sus actuaciones y las de los agentes económicos en los mercados.
- ✓ Construir procesos de pensamiento indagante, esto es, de búsqueda del origen de la ocurrencia de los eventos y de la solución oportuna de los problemas, y pensamiento amplio y flexible para la adaptación a un entorno cada vez más cambiante, lo cual ha de posibilitar la reconfiguración permanente de su capacidad de gestión.

- ✓ Descubrir y comprender su contribución específica al cumplimiento de la visión y la misión de la organización, agregándole valor y contribuyendo a su desempeño. Al mismo tiempo que desarrolla capacidades para invertir el tiempo en preparar, actuar y examinar lo que hace.
- ✓ **Competencias de desempeño:**
 - ✓ Actuar en los contextos de desempeño profesional con base en una sólida formación en gestión estratégica y operativa de las organizaciones: articulación entre conocimientos de administración, organizaciones y áreas funcionales y las herramientas necesarias para la comprensión de los procesos y actividades de la organización.
 - ✓ Generar capacidades de comunicación oral y escrita, aprendizaje permanente, trabajo en equipo, resolución de problemas rutinarios de los subsistemas organizacionales y relacionados con el proceso gerencial, toma de decisiones oportunas, localización de fuentes de información e integración a la toma de decisiones, negociación, reconocimiento de las necesidades de cambio, identificación de nuevas oportunidades de negocios en los mercados, aplicación de conocimientos en nuevos contextos, asunción de riesgos controlados y, establecimiento y mantenimiento de relaciones de empatía con los clientes.
- ✓ **Competencias axiológicas:**
 - ✓ Formarse como persona, generar relaciones con el entorno, el contexto sociocultural y las organizaciones para las cuales trabaja con fundamento en los valores y principios morales sólidos y razonados.
- ✓ **Competencias de práctica académica:**
 - ✓ Ejercer su profesión en el campo de la administración de organizaciones, desempeñarse como asesor y/o consultor de Pymes y crear y desarrollar su propia empresa.

Pertinencia social y científica del Programa

La Administración de Empresas es una disciplina con pertinencia académica y social, con identidad propia, con un cuerpo de conocimientos que ha surgido de la confrontación teoría-práctica. Como disciplina académica, proporciona los marcos teóricos y metodológicos para sustentar los procesos de creación de empresas eficientes y eficaces que fomenten y dinamicen el proceso de industrialización y modernización de la economía y permitan la generación de riqueza. Como profesión, aporta los conocimientos para una adecuada acción gerencial, acción que se realiza en la organización como un todo o en sus componentes sistémicos y, como actividad independiente, permite, en primer lugar, atender un sector privado conformado por pequeñas y medianas empresas que necesita mejorar su capacidad de gestión y en segundo lugar, permite aportar diagnósticos y soluciones que contribuyan al logro de los propósitos y metas de las organizaciones.

Como lo plantea Porter (1995), en un contexto globalizado, las ventajas comparativas basadas en mano de obra barata y en la abundancia de materias primas, han dejado de ser importantes para ser reemplazadas por ventajas creadas y adquiridas, tales

como las derivadas del conocimiento aplicado, la calidad de la fuerza laboral, flexibilidad de los procesos productivos, la diferenciación de productos, la integración a redes mundiales, entre otras.

En este entorno, la capacidad de las organizaciones para generar valor agregado descansa en el conocimiento científico y tecnológico y en el mejoramiento de la capacidad de gestión.

Tabla 4: Características del plan de formación

Código	Nombre Proyecto de Aprendizaje	Nivel	N° Cdtos.	N° Créd. Req	Tipo	Hab	Vali	Clasi	Cualitativa	H. Teóricas	H. Pract	H. Teoprac	H. Espe	H. Trab Indp	MD	AO
1504101	Matemáticas 1	1	4	0	Basica	S	S	S	N	6	0	0	0	6	P	S
1501749	Fundamentos de Administración	1	3	0	Profesio	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501873	Herramientas Informáticas	1	3	0	Profesio	S	S	S	N	4	0	0	0	5	P	S
1503700	Introducción a la Economía	1	4	0	Basica	S	S	S	N	6	0	0	0	6	P	S
1501738	Inglés 1	1	3	0	Socio H	N	S	S	N	4	0	0	0	5	P	S
1501782	Desarrollo Humano	2	3	0	Socio H	N	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1504102	Matemáticas 2	2	3	0	Basica	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1503731	Lecto Escritura Económica	2	3	0	Socio H	N	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501863	Público Privado	2	3	0	Socio H	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501874	Contabilidad y Análisis Financiero	2	3	0	Profesio	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501783	Inglés 2	2	3	0	Socio H	N	S	S	N	4	0	0	0	5	P	S
1504103	Matemáticas 3	3	3	0	Basica	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1503701	Principios de Microeconomía	3	4	0	Basica	S	S	N	N	6	0	0	0	6	P	S
1501785	Organizaciones	3	3	0	Profesio	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501787	Inglés 3	3	3	0	Socio H	N	S	S	N	4	0	0	0	5	P	S
1501789	Gestión del Talento Humano	4	3	0	Profesio	S	S	S	N	4	0	0	0	5	P	S
1504106	Métodos cuantitativos	4	3	0	Basica	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1504108	Estadística 1	4	3	0	Basica	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1503710	Principios de Macroeconomía	4	3	0	Basica	S	S	S	N	4	0	0	0	5	P	S
1501784	Técnicas y Fuentes de la Investigación	4	1	0	Socio H	N	N	N	N	2	0	0	0	1	P	S
1501786	Costos y Presupuestos	4	3	45	Profesio	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501790	Inglés 4	4	3	0	Socio H	N	S	S	N	4	0	0	0	5	P	S
1506100	Formación Ciudadana y Constitucional	4	0	40	Socio H	N	N	N	S	2	0	0	0	2	P	S
1501800	Educación, Trabajo y Sociedad	5	3	0	Socio H	N	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1504109	Estadística 2	5	3	0	Basica	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1503143	Medición Económica	5	1	0	Basica	S	S	N	N	2	0	0	0	1	P	S
1501792	Metodología de la Investigación	5	1	0	Socio H	N	N	N	N	2	0	0	0	1	P	S
1501793	Gestión Estratégica	5	3	0	Profesio	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501794	Inglés 5	5	3	0	Socio H	N	S	S	N	4	0	0	0	5	P	S
1504107	Optimización	6	3	0	Profesio	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501788	Mercadeo	6	3	0	Profesio	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1503146	Entorno Económico Internacional	6	3	0	Socio H	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501797	Gestión Por Procesos	6	3	0	Profesio	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501798	Gerencia Financiera	6	3	80	Profesio	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501799	Inglés 6	6	3	0	Socio H	N	S	S	N	4	0	0	0	5	P	S
1501791	Comportamiento Humano y Organizacional	7	3	0	Profesio	N	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501801	Gestión de Operaciones	7	3	0	Profesio	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501822	Investigación de Mercados	7	3	0	Profesio	N	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501803	Negocios Internacionales	7	3	0	Profesio	N	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501802	Finanzas Corporativas	7	3	0	Profesio	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501805	Gestión Ambiental Empresarial	7	3	0	Profesio	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501806	Gestión de la Tecnología y la Innovación	8	3	0	Profesio	N	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1503740	Epistemología de las Ciencias Económicas	8	3	99	Basica	N	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1503147	Hacienda Pública y Tributación	9	3	99	Basica	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501875	Derecho Comercial y Laboral	9	3	80	Profesio	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501833	Práctica Humanística Electiva	10	6	150	Práctica	N	N	N	N	0	8	0	0	18		S
		10	3	99	Socio H	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S

Código	Nombre Proyecto de Aprendizaje	Nivel	N° Cdtos.	N° Créd. Req	Tipo	Hab	Vali	Clasi	Cualitativa	H. Teóricas	H. Pract	H. Teoprac	H. Espe	H. Trab Indp	MD	AO
1501806	Historia Empresarial	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501807	Mentalidad Empresarial	8	3	99	Profund	S	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501808	Ideas y Oportunidades de Negocio	8	3	99	Profund	S	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501809	Plan de Negocio I (Mercadeo)	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501810	Procesos Grupales Empresarismo	9	3	99	Profund	S	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501811	Plan de Negocios II (Técnico Adtvo-Legal)	9	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501812	Plan de Negocios III (Financiero)	9	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501813	Gestión de la Sostenibilidad	9	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501814	Introducción a la función asesora y Consultora	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501815	Consultoría en Finanzas	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501816	Consultoría para la Tecnología y la Innovación	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501817	Procesos Grupales (Asesoría)	8	3	99	Profund	N	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501818	Consultoría en Gestión del Talento Humano	9	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501819	Modelos de Diagnóstico e Intervención	9	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501820	Consultoría en Mercadeo	9	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501821	Consultoría en Productividad	9	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501887	Inteligencia de Mercados	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501823	Comportamiento del Consumidor	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501824	Desarrollo de Producto	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501825	Comunicación Integrada de Mercadeo	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501826	Estrategias de Mercadeo	9	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501827	Distribución Comercial	9	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501828	Gerencia de Ventas	9	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501829	Gerencia de Mercado	9	3	99	Profund	N	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501830	Teoría de Juegos y economía de la información	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501831	Teoría de Decisiones	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501832	Técnicas de Pronóstico	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1504112	Series de Tiempo	8	3	99	Profund	S	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501834	Teoría de Inversión	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501835	Marketing Aplicado	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501836	Prospectiva	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501837	Juego Gerencial	8	3	99	Profund	N	N	N	N	4	0	2	0	5	P	S
1501838	Estructura del Sistema Financiero	8	2	99	Profund	S	N	N	N	2	0	0	0	4	P	S
1501839	Plan de Negocio I (Mercadeo) E.F.	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501840	Instrumentos de Renta Fija y Renta Variable	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501841	Seminario Financiero	8	1	99	Profund	S	S	N	N	2	0	0	0	1	P	S
1501842	Series de Tiempo	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501843	Teoría de Juegos	9	1	99	Profund	S	S	N	N	2	0	0	0	1	P	S
1501844	Plan de Negocios II (Técnico Adtvo-Legal) E.F	9	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501885	Teoría de Gestión de Carteras	9	2	99	Profund	S	S	N	N	2	0	0	0	4	P	S
1501845	Instrumentos Derivados	9	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501846	Riesgo Financiero	9	3	99	Profund	S	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501847	Dimensión Estratégica de la Gestión Humana	8	3	99	Profund	S	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501848	Aplicación e Ingreso de Personas	8	3	99	Profund	S	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501849	Compensación de Personas	8	3	99	Profund	S	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501850	Bienestar Laboral	8	3	99	Profund	S	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501851	Desarrollo de Personas	9	3	99	Profund	S	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501852	Control y Medición Organizacional	9	3	99	Profund	S	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501853	Proyecto Investigativo	9	1	99	Profund	N	N	N	N	2	0	0	0	1	P	S
1501854	Psicología Organizacional	9	3	99	Profund	S	N	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501886	Derecho Laboral Avanzado y Negociación	9	2	99	Profund	S	N	N	N	4	0	0	0	2	P	S
1501855	Electiva de énfasis 1	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501856	Electiva de énfasis 2	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501857	Electiva de énfasis 3	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501858	Electiva de énfasis 4	8	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501859	Electiva de énfasis 5	9	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501860	Electiva de énfasis 6	9	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501861	Electiva de énfasis 7	9	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S
1501862	Electiva de énfasis 8	9	3	99	Profund	S	S	N	N	4	0	0	0	5	P	S

3.3.4. INVESTIGACIÓN

En coherencia con la política de investigación de la Universidad se distingue entre investigación formativa e investigación científica y tecnológica en sentido estricto.

3.3.4.1. Investigación formativa

En cuanto a la investigación formativa, el Programa de Administración de Empresas, considera que ella permitirá crear un espacio para promover a aquellos estudiantes y docentes que se dedicarán a la investigación en sentido estricto, permitiéndoles el desarrollo de prácticas y de familiarización con métodos y técnicas propios del quehacer investigativo; como resultado de lo anterior el Programa cuenta con el Semillero de Investigación-Extensión en Comportamiento Humano Organizacional y Gestión del Talento Humano que tiene como objetivos:

- ✓ Potenciar el desarrollo del espíritu investigativo.
- ✓ Generar conocimiento pertinente.
- ✓ Fortalecer las competencias investigativas y asociadas a la extensión.
- ✓ Consolidar un escenario de reflexión, formación y de acción que articule la investigación, la docencia y la extensión.
- ✓ Propiciar el intercambio de experiencias con otros grupos.
- ✓ Aportar al liderazgo académico y humano de la Facultad y a la re acreditación del Programa de administración.

Para difundir los resultados de la investigación en temas relacionados con organización, los profesores del Departamento publican en revistas indexadas y participan en eventos del orden local e internacional.

Proyectos de Aprendizaje que promueven la Investigación

El Plan de Formación 2004-2 (Versión 6) tiene cuatro créditos (de 170 que conforman el currículo, 2.35%) lo que implica cuatro horas semanales dedicados exclusivamente a tratar temas de investigación, ofrecidos en dos proyectos de aprendizaje: “Técnicas y Fuentes de Investigación” y “Metodología de la Investigación”.

En el plan de formación 2008-2 (Versión 7) tiene tres créditos (de 162 que conforman el currículo, 1.85 %) lo que implica cuatro horas semanales dedicados exclusivamente a tratar temas de investigación, ofrecidos en dos proyectos de aprendizaje: “Técnicas y Fuentes de Investigación” y “Metodología de la Investigación”.

Sin embargo, la investigación se refuerza y complementa en proyectos de aprendizaje como “Investigación de Mercados” y “Estadística”, “Proyecto de Investigación” en el énfasis de Gestión Humana, en la práctica académica y a partir de las didácticas empleadas en los distintos proyectos de aprendizaje donde se realizan ejercicios investigativos.

Durante el cuarto semestre, todos los estudiantes cursan el proyecto de aprendizaje denominado “Técnicas y Fuentes de Investigación”, en el cual se les capacita en el uso de la Biblioteca y sobre manejo de bases electrónicas de datos y búsqueda de información secundaria.

Para el desarrollo y fomento de la cultura investigativa en los estudiantes, se proponen las siguientes estrategias:

Didácticas activas centradas en el estudiante. Los métodos de enseñanza-aprendizaje centrados en el estudiante, permiten que éste busque, indague, revise situaciones, revise literatura relacionada, recoja datos, los organice, los interprete y enuncie soluciones, comenzando así, a dibujarse una relación entre estrategia de aprendizaje e investigación formativa.

Participación de los estudiantes en la investigación adelantada por los profesores. Otra forma de desarrollar la investigación formativa es el trabajo de los estudiantes con el profesor que investiga, aprendiendo a formular problemas y proyectos, a plantear hipótesis, a diseñar metodologías, a recopilar información, a procesar datos, a discutir, argumentar, interpretar, inferir y defender resultados. Los

estudiantes pueden servir como auxiliares de investigación, en calidad de estudiantes en formación, en proyectos institucionales de los profesores. Esta es una de las formas más expeditas para integrar investigación y docencia y para aprender a investigar, ya que el estudiante puede aprender de profesores con trayectoria en investigación, permitiendo la creación y consolidación de líneas de investigación.

Participación de los estudiantes en procesos de consultoría contratada. Si bien esta opción no se considera como investigación, permite la creación de espacios para que el estudiante asuma roles que lo familiarizan con la actividad investigativa como: presentación de propuestas, búsqueda de información, elaboración de informes, conocimiento de diferentes metodologías, reuniones de retroalimentación, defensa de puntos de vista, aspectos que, en definitiva, representan importantes aspectos en su proceso de formación.

Elaboración de ensayos académicos de carácter científico. Como una de las estrategias de evaluación se pretende que el estudiante elabore ensayos científicos, lo que le permitirá desarrollar habilidades de síntesis, argumentación, sentido crítico, al mismo tiempo que aprende la metodología de construcción y desarrollo de éstos. Para ello se procurará que participen en talleres de lecto-escritura programados por el Departamento de Ciencias Administrativas.

Semilleros de investigación. Según REDSIN, Red de Semilleros de Investigación de la Universidad de Antioquia, los semilleros son comunidades de aprendizaje nacidas en las universidades colombianas hace algunos años, cuyo objetivo es promover una formación académica, investigativa e integral. Son grupos de origen espontáneo, naturaleza autónoma y diversidad académica, cuyos integrantes son personas que se inician en la investigación, sean estudiantes de pregrado o posgrado.

Práctica académica. De otro lado, los estudiantes pueden sustituir la práctica académica por su participación en un proyecto de investigación. La investigación podrá ser realizada acompañando a los profesores en sus proyectos de investigación y/o formando parte de los Grupos de Investigación radicados en COLCIENCIAS como estudiante en formación, desarrollando proyectos de investigación originados en un Semillero de Investigación, del cual el estudiante deberá formar parte. Dichos proyectos deberán inscribirse formalmente en el Sistema Universitario de Investigación.

3.3.4.2 La investigación en el área de administración

El Centro de Investigaciones y Consultorías (CIC) es la unidad que en la Facultad de Ciencias Económicas, lidera los procesos de investigación, asesoría y extensión. La Facultad de Ciencias Económicas y por ende el CIC pertenece al Área de Ciencias Exactas y Naturales, Ingenierías y Ciencias Económicas.

Grupos y líneas de investigación

Los Grupos de Investigación del Programa registrados en COLCIENCIAS son los siguientes:

Grupo GESTOR (Gestión Tecnológica Organizacional). El Grupo tiene como finalidad la formulación y ejecución de proyectos de investigación, así como la asesoría,

consultoría y formación en los campos de propiedad intelectual, gestión tecnológica y de la innovación y gestión financiera.

Líneas de Investigación:

- ✓ Gestión de derechos de propiedad intelectual.
- ✓ Gestión tecnológica y de la innovación.
- ✓ Gestión financiera.
- ✓ Formulación y evaluación de proyectos y planes de negocios.

Grupo COMPHOR (Comportamiento Humano Organizacional). Creado en el año 2002. Su objetivo es propiciar el dialogo y la investigación en el campo del comportamiento, en los saberes de las ciencias sociales y humanas; en el orden individual, grupal y organizacional; a nivel local, nacional e internacional.

Las líneas de investigación definidas son: clima, cultura y entorno organizacional; comportamiento de los actores sociales vinculados a las finanzas, educación empresarial, liderazgo y trabajo en equipo; psicopatología organizacional; calidad de vida laboral (CVL); gestión del cambio; Programación Neurolingüística (PNL), Responsabilidad Social Empresarial (RSE); gestión de la diversidad; *Engagement* (Ilusión por el trabajo) y justicia organizacional.

Grupo GEDE. (Estudios Empresariales y de Desarrollo Económico). Su objetivo es impulsar el emprendimiento empresarial, la innovación, la competitividad y la transferencia de investigación académica al sector real con el fin de estimular el desarrollo y crecimiento económicos de Antioquia. Este grupo es de carácter interinstitucional en asocio con la Universidad EAFIT

Las áreas de investigación definidas son: Competitividad; Desarrollo Económico; Empresarismo; Innovación.

Grupo iMARK. (Grupo de Investigación en Marketing). Creado en el año 2008. Su principal objetivo es aportar al conocimiento de la ciencia del marketing mediante una disciplina de investigación que fortalezca este campo de la investigación.

Las líneas de investigación definidas son: Branding y valor de marcas, comportamiento del consumidor, estrategias de marketing, nuevas tecnologías aplicadas al marketing.

Sus proyectos en curso son:

- ✓ Aceptación del comercio electrónico en Colombia.
- ✓ Efectos sobre el comportamiento del consumidor de la publicidad en dispositivos móviles.
- ✓ Factores inhibidores en la participación en programas de fidelización.

3.3.5. PRÁCTICA ACADÉMICA

PROPÓSITO DE LA PRÁCTICA ACADÉMICA. La práctica académica tiene como propósito generar espacios que le permitan el estudiante confrontar la teoría y la práctica y enfrentar problemas reales de la vida organizacional. Para cumplir con este

cometido, la Universidad fomentará el vínculo con el sector empresarial regional, nacional y, en el marco de convenios interinstitucionales de intercambio, con proyección internacional.

OBJETIVOS. La práctica tiene como objetivos:

- ✓ Permitir que el estudiante aplique en la realidad, los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos en el transcurso de la etapa lectiva del programa.
- ✓ Identificar las fortalezas y debilidades que el estudiante tiene en su formación personal, técnica y profesional.
- ✓ Potenciar el desarrollo de habilidades y destrezas para trabajar en equipo
- ✓ Propiciar espacios para que el estudiante desarrolle sus habilidades como investigador en el tema de las organizaciones.
- ✓ Ayudar en la formación de profesionales capacitados para identificar situaciones problemáticas de la vida organizacional y formular posibles soluciones
- ✓ Orientar a los estudiantes en los procesos de creación de su empresa.
- ✓ Identificar las fortalezas y debilidades de los proyectos de aprendizaje pertenecientes al *pensum* académico del programa de Administración de empresas con el propósito de lograr una mayor pertinencia con la realidad empresarial.

MODALIDADES DE PRÁCTICA. La práctica académica podrá ser desarrollada en cualquier institución pública o privada, independientemente del tamaño y actividad, que esté legalmente constituida. El énfasis o área de profundización que el estudiante ha elegido a partir del semestre VII, como: Finanzas, Mercadeo, Gestión Humana, Empresarismo, bajo una de las siguientes modalidades:

1- Semestre de práctica

El estudiante podrá realizar su práctica académica mediante la modalidad de semestre de práctica, vinculándose laboralmente con una empresa legalmente constituida, ya sea ésta del sector público o privado, con o sin ánimo de lucro, mediante contrato de aprendizaje y sujeto a las normas contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo. Las actividades a ejecutar en la empresa deben guardar relación directa con los contenidos del plan de estudios establecido para el programa de Administración de Empresas.

2- Asesoría y/o consultoría a una Pyme

El estudiante podrá realizar su práctica académica bajo la modalidad de asesoría y/o consultoría a una Pyme, de acuerdo con los términos de referencia establecidos por el solicitante, previamente analizados por el Coordinador o el Comité de Prácticas, con miras a solucionar un problema específico de su empresa. Así, la asesoría y/o consultoría podrá ser realizada en cualquiera de las áreas funcionales de la empresa, en gerencia general, gestión de la tecnología, gestión ambiental empresarial, mercadeo, finanzas, gestión humana, entre otras. Con la realización y aprobación de la asesoría y/o consultoría, se considera satisfecha la exigencia de la práctica académica, requisito indispensable para optar al título de Administrador de Empresas.

Parágrafo 1. El estudiante que, previo o paralelo al proceso de matrícula de la práctica académica, haya sido seleccionado para participar en un proceso de consultoría contratada por el Centro de Investigación y Consultoría de la Facultad o la Universidad; en calidad de asistente o auxiliar, se le reconocerá su participación como práctica y en todos los casos esta tendrá una intensidad equivalente a 8 créditos académicos.

3- Plan de negocios que conlleve a la creación de una nueva empresa

El estudiante podrá formular un plan de negocios, siguiendo los lineamientos técnicos establecidos para tal fin. El reconocimiento académico de los 8 créditos de hará siempre y cuando su ejecución llegue como mínimo hasta cualquiera de los siguientes momentos: la inscripción de la empresa en la Cámara de Comercio, la inscripción en la incubadora de empresas de base tecnológica, que haya sido presentado a concursos de emprendimiento a nivel local o nacional, o entrado en proceso de enajenación a un tercero mediante contrato o promesa de compra-venta y en todos los casos el Comité de Práctica considere que el trabajo compense el número de créditos asignado.

Parágrafo 2. El estudiante podrá realizar su práctica académica vinculándose a las distintas organizaciones tanto públicas como privadas que se dedican al fomento del emprendimiento empresarial. Las actividades a ejecutar en estas organizaciones deben guardar relación directa con los contenidos del énfasis en emprendimiento establecido en el Plan de Estudios del programa Administración de Empresas.

4- Estudiante en formación en investigación

Cualquier estudiante, independiente de la línea de énfasis o profundización que haya elegido, podrá sustituir la práctica por su participación en un proyecto de investigación en un tema relacionado con la línea de énfasis o profundización elegida por él. La investigación podrá ser realizada acompañando a los profesores en sus proyectos de investigación, formando parte de los grupos de investigación radicados en COLCIENCIAS como estudiante en formación, o desarrollando proyectos de investigación originados en un semillero de investigación del cual el estudiante forma parte. Dichos proyectos deberán inscribirse formalmente en el Sistema Universitario de Investigación (SUI-CODI) y en todo caso serán avalados por el Comité Técnico del Centro de Investigación y Consultoría de la Facultad. En casos de investigaciones autónomas propuestas por grupos de estudiantes, éstas estarán sometidas a todos los procesos de evaluación de los proyectos y de los resultados que se exigen a las investigaciones inscritas en el Sistema Universitario de Investigaciones y deberán ser presentadas para su aprobación al Centro de Investigación y Consultoría.

Parágrafo 1. El estudiante podrá realizar su práctica participando en equipos de comercialización de los desarrollos tecnológicos derivados de la investigación básica y aplicada realizada en la Universidad de Antioquia. Los términos de referencia de esta práctica deberán ser aprobados por el Comité de Práctica y esta modalidad no implica contrato de aprendizaje ni sujeción a las normas del código sustantivo de trabajo.

5- Práctica solidaria

El estudiante de cualquier línea de énfasis podrá, a su discreción, elegir una práctica solidaria. La práctica solidaria surge de convenios interinstitucionales con entidades públicas (municipales, nacionales, regionales o internacionales) o con Organizaciones No Gubernamentales (ONGs). Al estudiante que realice proyectos provenientes de estas entidades y relacionadas con la línea de énfasis elegida por él, se le reconocerá su participación como práctica académica. Tendrá una intensidad equivalente a 8 créditos académicos y una duración mínima de un semestre académico (16 semanas).

3.3.6. Programa de egresados

El Departamento de Ciencias Administrativas tiene su propio Programa de Egresados cuyo objetivo es *“establecer un vínculo permanente con los egresados, para coordinar acciones que den continuidad a la formación del ser humano y profesional, en procura de mantener una activa relación entre la Universidad, el Estado, el sector empresarial y el egresado”*.

Este programa es una estrategia de la Facultad de Ciencias Económicas y el Departamento de Ciencias Administrativas que busca mantener un contacto permanente con los egresados del Programa de Administración de Empresas, con el fin de posibilitar un flujo de comunicación bidireccional que permita la constante retroalimentación y actualización del Pregrado y sus egresados, quienes representan no solo nuestra imagen en la sociedad, sino también la experiencia directa a través de la cual podemos adaptar permanentemente las dinámicas del Programa de Administración de Empresas a las dinámicas constantemente cambiantes de la realidad social y el mundo organizacional. El Programa de Egresados está coordinado por la Unidad de Posgrados y Formación permanente de la Facultad.

3.3.7. Regionalización

En coherencia con la política de cobertura e impacto social y soportado en los planes institucionales de la Universidad, ella oferta Programas académicos en las regiones del Departamento, sustentado en las necesidades y pertinencia de las mismas. La Dirección de Regionalización es la unidad administrativa encargada del gestionar los recursos necesarios para poder ofertar los programas en las regiones.

El programa de Administración de Empresas es ofertado en algunas regiones del Departamento, siguiendo los mismos estándares de calidad del Programa ofertado en Ciudad Universitaria.

3.4. AUTORREGULACIÓN

3.4.1. AUTOEVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN

En diciembre de 1994 se expidió el Decreto 2904, en el cual se define la acreditación como el acto por el cual el Estado adopta y publica el reconocimiento que los pares

académicos hacen de la calidad de una institución, de sus programas académicos, de su organización y funcionamiento y del cumplimiento de su función social. Más adelante, el CNA presentó los lineamientos para el proceso, donde se incluyen los factores a tener en cuenta en la autoevaluación.

En el ámbito interno, el Estatuto General de la Universidad de Antioquia, promulgado en 1994, en su Artículo 16 consagra entre sus principios que, *“la autoevaluación, la actualización científica y pedagógica, el mejoramiento continuo de la calidad y la pertinencia social de los programas universitarios, son tareas permanentes de la Universidad y parte del proceso de acreditación. La institución acoge y participa en el Sistema Nacional de Acreditación”*.

El Plan de Desarrollo de la Universidad, 2006-2016, tiene como principio la autoevaluación soportado en el Estatuto General de la Universidad de Antioquia; todas las dependencias de la Universidad responden con el Acuerdo Superior 046, se crea el Comité Central de Autoevaluación y Acreditación y comités por Facultades. Esto ha permitido el desarrollo de la cultura de la evaluación, la cual ha sido asumida por prácticamente todas las unidades académicas y administrativas y a la Universidad se le reconoce su liderazgo nacional en los procesos de autoevaluación y acreditación.

3.4.1. Evaluación del aprendizaje

El Reglamento Estudiantil de Pregrado –Acuerdo Superior 1 de 1981–, establece en el Capítulo VII, Artículos 79 a 125, los lineamientos generales de la evaluación del aprendizaje, partiendo del principio que *“la evaluación debe ser un proceso continuo que busque no sólo apreciar las aptitudes, actitudes, conocimientos y destrezas del estudiante frente a un determinado programa académico, sino también lograr un seguimiento permanente que permita establecer el cumplimiento de los objetivos educacionales propuestos”*.

Este mismo Reglamento establece que es el Consejo de la Facultad que administra el respectivo Programa, quien fija las condiciones particulares de la evaluación en el mismo. Para el caso del programa de Administración, estas condiciones están determinadas por el Acuerdo de Facultad 59 de 2004, según los lineamientos del Comité de Carrera expresados en las Actas 30 de 2003 y 40 de 2004.

El Programa ha planteado dos objetivos básicos de la evaluación: el primero tiene que ver con la obligación de la Universidad de dar a la sociedad una certificación de la idoneidad del egresado para ejercer las funciones inherentes a su profesión; tiene un carácter social de selección, clasificación y orientación a los grupos sociales interesados. El segundo objetivo *“es de carácter pedagógico, de regulación de los procesos de enseñanza y aprendizaje, es decir, de reconocimiento de los cambios que deben introducirse en este proceso a fin de que el estudiante aprenda de forma significativa”* (Salinas, 2002, 20). De acuerdo con su objetivo, la evaluación del Programa de Administración será formativa y sumativa.

Los estudiantes al finalizar su formación de pregrado, por política nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, deben presentar las pruebas ECAES (Examen de Calidad de la Educación Superior) ahora Pruebas Saber-Pro, cuyos resultados permiten validar las competencias desarrolladas en el Programa.

3.4.2. Evaluación profesoral

La evaluación del desempeño docente está enmarcada en la siguiente normatividad: Ley 30 de 1992, Acuerdo Superior 1 de 1994 –Estatuto General–, Acuerdo Superior 83 de 1996 por el cual se establece el Estatuto Profesoral, el Acuerdo Académico 111 de 1997, reglamentario del proceso de evaluación y el Acuerdo Académico 82 de 1996 que reglamenta el plan del trabajo del docente. El Artículo 81 del Acuerdo Superior 83 de 1996, establece que *“La evaluación profesoral tiene como finalidad que la Universidad conozca los niveles de desempeño de los profesores y tome las medidas necesarias para procurar la excelencia”*.

El núcleo curricular de Gestión Humana, ha propuesto modelos cualitativos de evaluación docente. Esta propuesta ha sido estudiada por el Comité de Evaluación Profesoral y se considera que en el mediano plazo puede coadyuvar al mejoramiento del sistema actual.

3.4.3. Evaluación de empleados administrativos

Cada año, por normativa institucional, al personal administrativo se le debe realizar una evaluación de su desempeño, el resultado de esta evaluación sirve para definir el programa de capacitación.

3.4.4. Evaluación de egresados

Los empleadores semestralmente realizan una evaluación integral de los estudiantes próximos a graduarse y que realizan su práctica académica. Adicionalmente, los empleadores a través de estudios realizados por la Universidad, evalúan el desempeño de los egresados, lo anterior permite la constante retroalimentación del currículo.

3.4.5. Evaluación curricular

Apoyada en el Plan de Desarrollo Institucional 2006-2016, la Universidad estableció que todos los programas académicos deben entrar en la dinámica de la actualización curricular, como una política fundamental para fortalecer los pregrados y mantener su pertinencia social, científica, cultural y académica. Este es ya un propósito permanente de la Universidad y parte del proceso de acreditación. El Estatuto General contempla que los Consejos de Facultad deben contar con comités asesores, Comité de Currículo y Comité de Carrera, que promuevan estudios y presenten propuestas acerca de la pertinencia y actualización de los programas.

3.4.6. Evaluación de la gestión

El Estatuto General de la Universidad establece en su Artículo 22 que ella se rige por un plan de desarrollo general y por planes y proyectos específicos de cada unidad académica. Este proceso de planeación está acompañado por un procedimiento de evaluación calificada de gestión.

El Acuerdo Superior 255 de 2003, Reglamento de Planeación, establece que la Universidad se compromete con la evaluación periódica de la gestión institucional, con base en indicadores que registren las realizaciones más significativas de los procesos académicos y administrativos.

La evaluación se realiza en todos los niveles: El Consejo Superior Universitario realiza el seguimiento y la evaluación del Plan de Acción Institucional con base en los informes de avance que cada seis meses presenta el Rector a la Corporación, y en las evaluaciones anuales consolidadas de resultados y logros que presentan el Rector, los Vicerrectores y los Directores de la administración central.

Como segunda instancia, el Consejo de Facultad adelanta el seguimiento y la evaluación de los planes de acción de la dependencia, con base en el informe de avance que cada seis meses presenta el respectivo decano.

La Universidad cuenta con un estatuto, el Acuerdo Superior 055 de 1983, que reglamenta la labor del personal de carrera administrativa, el cual contiene los criterios para su evaluación. En el Título IV de dicho Acuerdo se define “*la retroalimentación de la gestión de los empleados de carrera*”, como un proceso compuesto por una evaluación y una calificación de su comportamiento socio-laboral. Este proceso de evaluación se realiza anualmente, en el período de prueba, en cualquier momento cuando se realicen traslados del empleado o por cambio del jefe inmediato y, en cualquier momento, cuando lo solicite el jefe inmediato o el propio empleado.

Dentro del proceso de rendición de cuentas que la Universidad debe hacer a la sociedad, responsablemente ella ha definido indicadores de gestión coherentes con el proyecto y la gestión institucionales y presenta anualmente información consolidada, en la publicación del balance social.

3.5. PROYECCIÓN DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Docencia

El Programa de Administración de Empresas busca formar profesionales en Administración con capacidad gerencial y ciudadanos íntegros para que contribuyan al desarrollo de las organizaciones y la sociedad en general, con fundamento en los principios y valores institucionales.

En un entorno globalizado el Departamento de Ciencias Administrativas ejerce sus funciones de docencia, investigación y extensión sustentado en la excelencia académica, en el avance de la disciplina, las didácticas activas centradas en el estudiante, en la participación en redes de conocimiento y en el intercambio con pares académicos nacionales e internacionales.

Las características del plan de estudios del Programa de Administración de Empresas son:

- ✓ Integralidad.
- ✓ Flexibilidad.
- ✓ Interdisciplinariedad.

- ✓ Didácticas activas centradas en el estudiante.
- ✓ Actualización soportada en el avance de la disciplina.

Para consolidar la docencia en el Departamento de Ciencias Administrativas se proponen las siguientes acciones:

- ✓ Formar profesores privilegiando los estudios de doctorado.
- ✓ Capacitar profesores a partir de los resultados de la evaluación docente.
- ✓ Revisar y actualizar permanentemente el currículo considerando las tendencias en formación en Administración.
- ✓ Fortalecer grupos de estudio en la disciplina.
- ✓ Acreditar internacionalmente el Programa.
- ✓ Aumentar el índice de flexibilidad del currículo.
- ✓ Consolidar el Tronco Común.
- ✓ Implementar la doble titulación con Universidades nacionales, internacionales o en la Universidad.
- ✓ Implementar el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación TICs tanto para Regiones como para Ciudad Universitaria.
- ✓ Ofertar nuevas cohortes del pregrado en las Regiones.
- ✓ Considerar la reforma curricular del Programa con una duración de 8 semestres.
- ✓ Proponer nuevos énfasis.
- ✓ Ampliar la planta profesoral que permita fortalecer la capacidad en Docencia, Investigación y Extensión.

Investigación

Para la Institución, la investigación es una actividad fundamental, por ello se dispone de presupuestos adecuados, de una organización que facilita el proceso y de estímulos a profesores y estudiantes. El Programa en coherencia con la Misión y la Visión de la Universidad fomenta y apoya los procesos investigativos. El Centro de Investigaciones y Consultorías (CIC), es la unidad administrativa que lidera los procesos desarrollados por cuatro Grupos inscritos en Colciencias o por profesores como investigadores autónomos, financiados por el CODI, por COLCIENCIAS o por el Departamento.

Es necesario establecer una política frente a la investigación en el Departamento de Ciencias Administrativas de tal manera que propicie el desarrollo de la disciplina investigativa.

En cuanto a la investigación formativa, la Universidad ha establecido una serie de mecanismos para promover y fomentar la investigación en los estudiantes. Por su

parte, el Programa expresa la concepción y los mecanismos para desarrollar la investigación formativa como la primera manifestación de la existencia de una cultura investigativa ligada al pregrado.

La participación de los estudiantes en los proyectos de investigación de los profesores y en los grupos de investigación es significativa. La Facultad a través del CIC fomenta la capacitación en investigación de los estudiantes por medio de seminarios o diplomados.

El semillero de investigación ha fortalecido la cultura investigativa a través de capacitaciones, asistencia a congresos y presentación de ponencias internacionales.

Para consolidar la investigación en el Departamento de Ciencias Administrativas se proponen las siguientes acciones:

- ✓ Continuar fortaleciendo la capacidad investigativa y la producción académica.
- ✓ Fortalecer las relaciones con comunidades académicas nacionales e internacionales.
- ✓ Fomentar la participación en investigación de los estudiantes de las regiones.
- ✓ Continuar fortaleciendo los semilleros de investigación.

Extensión

La Universidad tiene criterios y políticas en materia de extensión que son desarrolladas en el Programa bajo las siguientes modalidades: Posgrados, asesoría y consultoría, formación permanente y práctica académica, tal como reza en su Misión-Visión.

El Departamento de Ciencias Administrativas, a través del CIC, desarrolla procesos de consultoría contratada. Igualmente, ofrece programas orientados a actualizar y potenciar las capacidades gerenciales y técnicas de los profesionales de la región bajo la modalidad de diplomados, cursos y seminarios especializados, y programas de capacitación empresarial. Todo ello es complementado por una gran cantidad de actividades académicas tales como conferencias con invitados nacionales e internacionales, seminarios, talleres, encuentros con los egresados, entre otros.

El Departamento de Ciencias Administrativas dedica parte del esfuerzo para proyectar la extensión en la oferta de posgrados como maestrías y especializaciones. El Departamento no cuenta con suficiente capacidad para dar respuesta a los proyectos de extensión.

Para consolidar la extensión en el Departamento de Ciencias Administrativas se proponen las siguientes acciones:

- ✓ Fortalecer la estructura de la Coordinación de Prácticas Académicas.
- ✓ Posicionar los espacios de Prácticas Académicas.
- ✓ Ampliar la oferta de posgrados.
- ✓ Consolidar y posicionar las Maestrías.
- ✓ Articular el Pregrados con los Posgrados.

- ✓ Fortalecer el vínculo con los egresados para validar las competencias adquiridas que propicien el mejoramiento del Programa.
- ✓ Acreditar los Programas de Posgrado.
- ✓ Aumentar la capacidad de respuesta a proyectos de extensión vinculando profesores catedráticos con experiencia en asesoría y consultoría.
- ✓ Promocionar el portafolio de extensión.
- ✓ Ofertar posgrados en las regiones.

Procesos de apoyo

Fortalecer los sistemas de información y comunicación del Programa

- ✓ Consolidar los núcleos curriculares hacia la conformación de verdaderas comunidades académicas.
- ✓ Consolidar los grupos de investigación para afianzar la cultura investigativa en el Programa.
- ✓ Mejorar los procesos académicos y administrativos del Departamento.

Este Proyecto Educativo del Programa de Administración de Empresas ha sido socializado y difundido con las diferentes audiencias, a través de los medios de información y comunicación del Programa. También se pretende que este documento sea dinámico y se actualice permanentemente.