



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA  
**AUTÓNOMA**  
DEL CAUCA

0233

RESOLUCIÓN No.  
(06 DIC. 2017)

**POR EL CUAL SE APRUEBA EL PROYECTO EDUCATIVO PEP DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

El Consejo Académico de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca en uso de sus facultades estatutarias y en especial las contempladas en el artículo 38, literales f) y g) de los Estatutos, y

**CONSIDERANDO:**

1. Que el Acuerdo No 023 del 07 de diciembre de 2015 del Plan de Desarrollo Institucional 2016- 2020 establece como Eje Estratégico la CALIDAD Y EXCELENCIA EN EL TRABAJO UNIVERSITARIO, ya que propende por hacer de la calidad y la excelencia un activo institucional de largo alcance y de profundas repercusiones en el futuro institucional;
2. Que la Resolución 0170 del 19 de julio de 2017 aprueba los lineamientos institucionales para la construcción y socialización del Proyecto Educativo por Programa PEP en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca;
3. Que en sesión ordinaria de Consejo Académico realizada el miércoles 04 de octubre de 2017, se analizó la propuesta del Proyecto Educativo del programa de Administración de Empresas;

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Aprobar el Proyecto Educativo del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, bajo los siguientes lineamientos;

**CONSEJO ACADÉMICO**

DANIEL AUGUSTO MANTILLA SANDOVAL  
**Representante Legal**

DIANA PAOLA SÁENZ CASTRO  
**Rectora**

EDUARDO ADOLFO MUÑOZ PORTILLA  
**Secretario General**

MANUEL ANDRÉS BELALCÁZAR SANDOVAL  
**Director General Administrativo**

RICARDO DAVID MONROY DEL CASTILLO  
**Vicerrector Académico**

ÓSCAR ALVARADO MUÑOZ  
**Vicerrector de Investigación**

DIEGO FERNANDO MERA COLLAZOS  
**Director (e) de Planeación y Evaluación**

ÁLVARO ORLANDO GRIJALBA GOMEZ.  
**Decano Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales**

MARIA DEL CARMEN COLLAZOS  
**Decano Facultad de Ciencias administrativas, Contables y Económicas**

NELSON HERNANDO PUENTES RODRÍGUEZ  
**Decano Facultad de Educación**

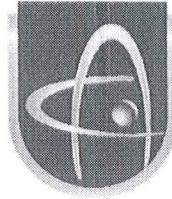
JUAN PABLO PRADO MEDINA  
**Decano Facultad de Ciencias Ambientales y Desarrollo Sostenible**

JULIO CESAR VIDAL MEDINA  
**Decano (e) Facultad de Ingeniería**

ANNA CRISTINA PITO POLANCO  
**Representante de Profesores**

PAULA ANDREA ASTAIZA SORIANO  
**Representante de Estudiantes**

MANUEL ALBERTO PARRA TOBAR  
**Representante de Egresados**



CORPORACION UNIVERSITARIA  
**AUTONOMA**  
DEL CAUCA

Comité curricular y de investigaciones  
Facultad de ciencias Administrativas, Contables y Económicas

MARÍA DEL CARMEN COLLAZOS ASTUDILLO  
**Presidenta**

**Docentes Miembros del comité**

ALEXANDER DAVID PINO ACOSTA  
ANA MILENA RIZO  
CAMILO ABDIEL OVIEDO PERDOMO  
CARLOS FERNANDO VIVEROS  
CLAUDIA LILIANA BEDOYA INCHIMA  
DANIEL ALBERTO PARRA VALDES  
DAYSE ALEXANDA DELGADO ERAZO  
EDI ALBERTO VANEGAS GOMEZ  
ELIZABETH TORO CHALA  
FRANCISCO JAVIER GONZALEZ MEJIA  
GHOVELL JULIANA VIDAL PINILLA  
GONZALO CAICEDO ESPER  
JEISSON IPIA ASTUDILLO  
JOSE RODRIGO OREJUELA TRUJILLO  
JUAN PABLO CASTRILLÓN  
LUIS LEXANDER MORENO RAIGOSA  
MARÍA DE LOURDES SALAZAR BOLAÑOS  
MILTÓN JAVIER DIAGO  
NÉSTOR EUGENIO BRAVO BRUZ  
NORMAN CALDÓN  
PATRICIA AYALA NAVIA  
SERGIO ANDRES LOZANO  
WILLIAM BERNARDO MACIAS OROZCO  
YENNY PATRICIA IMBACHI  
ALEJANDRO ACOSTA ACOSTA  
**Representante de los Docentes**

## Contenido

PRESENTACIÓN.....	5
1 IDENTIDAD DEL PROGRAMA .....	5
1.1 Información General.....	5
1.2 EL PROGRAMA EN EL CONTEXTO INSTITUCIONAL DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA.....	6
2. PERTINENCIA Y PROPÓSITOS DEL PROGRAMA.....	7
2.1 MISIÓN.....	7
2.2 VISIÓN.....	7
2.3 OBJETIVOS DE FORMACIÓN .....	7
2.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA.....	8
2.5 PERTINENCIA SOCIAL Y CIENTÍFICA DEL PROGRAMA.....	11
2.6 PERFILES.....	15
2.7 PROSPECTIVA DEL PROGRAMA.....	16
2.8 COHERENCIA DEL PROGRAMA CON VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.....	17
2.9 ARTICULACIÓN CON EL PROYECTO EDUCATIVO UNIVERSITARIO PEU.....	18
3. EL CURRÍCULO EN EL PROGRAMA.....	19
3.1 LINEAMIENTOS BÁSICOS DE FORMACIÓN .....	19
3.2 DESARROLLO CURRICULAR .....	30
3.3 ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTUDIOS .....	34
3.4 ACTUALIZACIÓN DEL CURRÍCULO.....	39
3.5 ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS.....	40
4. ARTICULACIÓN CON EL MEDIO E INVESTIGACIÓN .....	41
4.1 INTERNACIONALIZACIÓN .....	41
4.2 PRÁCTICAS Y PASANTÍAS .....	43
4.3 ARTICULACIÓN CON EGRESADOS .....	43
4.4 INVESTIGACIÓN .....	44
5 APOYO A LA GESTIÓN DEL CURRÍCULO .....	50
5.1 ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA.....	50
5.2 PROFESORES.....	51
5.3 PLAN DE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESORAL DEL PROGRAMA.....	53
5.4 RECURSOS FÍSICOS Y DE APOYO A LA DOCENCIA .....	57
6. ESTRATEGIA DE SOCIALIZACIÓN .....	57
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	59

## Listado de Cuadros

Cuadro 1. Ficha técnica del programa .....	5
Cuadro 3. Conceptos asociados al proceso administrativo .....	23
Cuadro 4. Plan de Estudios del Programa .....	34
Cuadro 5. Líneas de investigación formal .....	47
Cuadro 6. Competencias de los cursos del componente de formación en investigación..	48
Cuadro 7. Perfiles docentes del programa Administración de Empresas .....	51
Cuadro 8. Escenarios de cualificación docente.....	54

## Listado de ilustraciones

Ilustración 1. Metodología diseño curricular para educación superior .....	32
Ilustración 2. Proceso metodológico curricular .....	33
Ilustración 3. Estrategias formativas en investigación .....	48

**PRESENTACIÓN**

El Proyecto Educativo de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, es un documento que representa la intención de la institución de estructurar un programa acorde con las necesidades de la ciudad, la región y el país. En ese orden de ideas plasma los lineamientos, políticas y estrategias que orientan el accionar del programa.

El PEP, mantiene la coherencia con el proyecto Educativo Universitario y la dinámica de la disciplina; por lo tanto, se constituye en la carta de navegación del programa y la principal referencia para posibilitar el logro de los propósitos en la formación de profesionales altamente competitivos por su proyección científica, sensibilidad social y liderazgo cívico y empresarial, tal como reza la misión institucional.

Teniendo en cuenta que es un documento de referencia, siempre deberá estar vigente. Por ello, deberá adaptarse a los cambios que se den tanto en el entorno institucional como externo, pero sujeto a los principios y objetivos estratégicos institucionales, de esta manera será un instrumento en permanente transformación y actualización.

El texto presentado a continuación está dividido en cinco partes: la primera trata aspectos relacionados con la identidad del programa, la segunda, la pertinencia y propósitos de la formación en el programa la tercera se refiere a la organización y estrategia curricular del programa, la cuarta menciona aspectos pedagógicos entre los que se incluyen las funciones misionales institucionales, y por último una quinta parte que incluye los tópicos relacionados con el apoyo a la gestión del currículo.

**1 IDENTIDAD DEL PROGRAMA**

## 1.1 Información General

**Cuadro 1. Ficha técnica del programa**

Nombre del programa	Administración de Empresas
Nivel de formación	Profesional
Título que otorga	Administrador de Empresas
Norma interna de creación	Acuerdo 378 de 2001

Código SNIES	19828
Modalidad	Presencial
Jornada	Diurna / Nocturna
Duración	10 semestres
Número de Créditos Académicos	175 créditos
Número de Períodos Académicos	Dos (2) por año
Facultad a la que está adscrito	Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas
Ciudad donde se ofrece	Popayán
Porcentaje de inclusión de tecnología (TIC)	63% <sup>1</sup>

## 1.2 EL PROGRAMA EN EL CONTEXTO INSTITUCIONAL DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA

La Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas, tiene su origen treinta y ocho años atrás con la Unidad de Carreras Intermedias del Cauca UCICA fundada en 1.979 y reconocida por resolución No. 13002 de 1984 expedida por el Ministerio de Educación Nacional.

La Corporación UCICA inicia labores ofreciendo los programas de Sistemas, Educación Preescolar y Administración de Empresas.

Para el cumplimiento de las disposiciones de la ley 80 de 1980 que reformó la Educación Superior en Colombia, UCICA se constituyó en Corporación de derecho privado de utilidad común y sin ánimo de lucro.

A partir de 1988 la Corporación UCICA amplió su portafolio de servicios ofertando formación técnica profesional, con los programas de Topografía, Recreación y Deporte, Secretariado Ejecutivo, Sistemas y Administración Turística y Hotelera.

Desde el año 1985 la Corporación UCICA, realizó un convenio con la Universidad INCCA de Colombia para ofrecer los programas profesionales en Ingeniería de Sistemas y Administración de Empresas.

En el año 2001, inicia el proceso de reconversión y mediante Resolución Ministerial número 677 del 7 de abril de 2003 obtiene el carácter de Institución Universitaria, con la razón social de CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA.

Así mismo con la resolución Nro. 005 del 8 de julio de 2004 emitida por el Consejo Superior, se crea la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas responsable de administrar los programas de pregrado y postgrado, los departamentos académicos, la investigación, la extensión y la proyección social propias de la Facultad.

En la actualidad la Facultad ofrece los programas profesionales en Administración de Empresas, Finanzas y Negocios Internacionales y Contaduría Pública.

Específicamente, el programa Administración de Empresas fue creado mediante acuerdo 378 del 19 de diciembre de 2001, y busca formar profesionales visionarios, dinámicos,

<sup>1</sup> El porcentaje corresponde al número de cursos que utilizan didácticas digitales como apoyo a la docencia.

éticos, sensibles y emprendedores, comprometidos con el desarrollo empresarial y la acción social, con capacidad de liderazgo, investigador, dispuesto a evaluar, orientar, transformar y desarrollar organizaciones mediante el manejo óptimo de las diferentes variables administrativas propias del ejercicio profesional.

## 2. PERTINENCIA Y PROPÓSITOS DEL PROGRAMA

### 2.1 MISIÓN

#### Misión Institucional

Educamos con calidad académica para formar líderes con espíritu emprendedor, que, a través de la innovación, el pensamiento crítico, la sensibilidad social y la investigación, transformen de manera positiva su entorno

#### Misión del Programa

Educar ciudadanos éticos con actitud emprendedora, capacidad de dirección y liderazgo empresarial con compromiso social y ambiental para responder a las necesidades de las organizaciones y del entorno.

### 2.2 VISIÓN

#### Visión Institucional

La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca será en el año 2020 una Universidad reconocida en la Región Pacífico de Colombia por su liderazgo en la formación de talento humano de altas calidades profesionales, morales y cívicas, comprometido con la valoración, la preservación y la defensa de sus ingentes recursos ambientales.

Para lograr este objetivo, la Institución orientará su propuesta académica de investigación, innovación, emprendimiento y extensión primordialmente hacia el desarrollo integral y sustentable de su entorno socioeconómico.

#### Visión del Programa

En 2020 el programa de Administración de Empresas será un referente regional en emprendimiento, innovación y responsabilidad social, por su propuesta educativa, de extensión e investigación

### 2.3 OBJETIVOS DE FORMACIÓN

#### 2.3.1 Objetivo General.

Contribuir al desarrollo de la región y el país, formando profesionales visionarios, éticos y emprendedores; con alta capacidad para la gestión eficiente y eficaz de los recursos que conduzca a la formación y consolidación de organizaciones competitivas y socialmente responsables.

#### 2.3.2 Objetivos específicos.

- Formar administradores de empresas con amplias capacidades para la planeación, organización, dirección y control de las organizaciones.

- Formar profesionales con actitud de cambio, dinámicos y emprendedores, capaces de afrontar de manera activa los fenómenos actuales de la economía dentro de un contexto globalizado.
- Formar profesionales comprometidos con la transformación productiva de la economía regional y nacional.
- Formar profesionales éticos y comprometidos con el desarrollo de una sociedad más justa y ambientalmente responsable.
- Formar profesionales con capacidad para el desarrollo de nuevas formas y modelos de gestión en las organizaciones.

## 2.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

### 2.4.1 Estado de la educación en el área de Administración

La Administración de Empresas bien puede considerarse una disciplina propia del cambio de paradigma económico y productivo, surge en la revolución industrial; pues fue la necesidad de incrementar la eficiencia productiva, la que genera los primeros intentos de sistematización de prácticas propias de la gestión de las organizaciones. La profesión se nutrió en ese entonces, y aún lo hace, de conocimientos de disciplinas con una más larga tradición académica como el derecho, la ciencia política, la economía y la ingeniería.

Desde su emergencia en los albores del siglo XX hasta el presente, la administración se ha distinguido por ser una disciplina adaptativa que sigue las huellas de su época y de su entorno. En la actualidad las tendencias en el desarrollo de la administración están orientadas por la globalización, que demanda un nuevo liderazgo con la capacidad para enfrentar los retos de la competitividad del contexto mundial.

En consecuencia, el administrador debe formarse para el mundo, para una sociedad más global interconectada como un sistema en el que todo influye y todo se interrelaciona. El concepto que subyace a la formación profesional es la Globalización que se refiere al cambio hacia una economía más integrada e interdependiente (Salinas, 2010).

Esto requiere un administrador con una visión más amplia del mundo, que conozca el entorno internacional, diferentes culturas, que maneje otros idiomas, que sea dominador de las nuevas tecnologías de la información y comunicación y que sepa cómo llegar a los "imaginarios mentales del consumidor" (Noguera y Cubillos, 2007).

Según Wind y Thomas, citados por Salinas (2010) las destrezas básicas con las que debe contar el administrador para esta nueva tendencia implican la habilidad para aplicar conceptos en el contexto local con proyección internacional, el conocimiento del contexto internacional, las instituciones y prácticas empresariales en diferentes culturas; la sensibilidad para entender cómo funcionan otras culturas donde se quiere tener acción, el manejo de una lengua extranjera, el liderazgo y la negociación en diferentes contextos internacionales y, la habilidad para generar estrategias que le permitan el desempeño adecuado fuera del país.

Las dinámicas generadas por la globalización económica y cultural, los avances de la ciencia y la tecnología, la emergencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (Tic), los problemas del ambiente son, entre otros, elementos que se han

incorporado al desarrollo disciplinar y que hoy forman parte de los currículos de formación en todas las latitudes.

De acuerdo con Salinas (2010) tanto en Estados Unidos como en Europa las escuelas de administración privilegian la formación en la gestión de las áreas funcionales y el desarrollo de habilidades gerenciales, el enfoque hacia los mercados internacionales, así como el énfasis en la formación posgradual tipo MBA. En el caso norteamericano se destaca el fuerte componente cuantitativo en las áreas de finanzas y economía, el recurso al estudio de caso como metodología general y la influencia de las empresas en el desarrollo de los programas. Por su parte en Europa la formación se distingue por la movilidad y la orientación al multilingüismo, producto de la filosofía de la Unión Europea.

Para el caso latinoamericano, en donde la formación se da sobre todo en el nivel de pregrado, los mismos autores destacan el carácter periférico de la formación en administración siendo evidente la influencia de la escuela norteamericana. Afirman, además que se observa un enfoque hacia la instrumentalización y al estudio de las áreas funcionales.

La formación en administración no ha estado exenta de debate, en particular a raíz de la crisis económica que ha generado una reflexión acerca de la responsabilidad que les corresponde a las escuelas de administración en este fenómeno económico.

Bennis y O'Toole (2005) publicaron un interesante ensayo en el que critican los excesos del paradigma positivista ya que, a su juicio, cuestiones propias de la administración difícilmente se prestan a experimentos científicos o de validación, pues la mayoría de los problemas que enfrentan los líderes empresariales son, finalmente, cuestiones de juicio, que no pueden responderse a través de una ecuación. En ese sentido proponen el redescubrimiento de la "práctica de los negocios" implementando estrategias como el ofrecimiento de prácticas o fomentando la investigación-acción o la consultoría.

La misma crítica al "cientificismo", que genera una racionalidad fría, abstracta y alejada de las realidades sociales que pretende explicar, había sido pronunciada por Chanlant (1995) en una misiva que envió a Richard Dery, por entonces profesor en la Escuela de Altos Estudios Comerciales de Montreal.

En una publicación anterior, Chanlant (1985) examinó el estado de la educación en ciencias de la gestión y concluyó que lo que enseñaban las escuelas de administración era un conjunto de conceptos ideológicos sobre la naturaleza del hombre y de la sociedad que reproducían la lógica económica de la eficiencia y la rentabilidad. Afirmó que esta lógica era insostenible por sus efectos en la vida del hombre y se preguntó si no sería más lógico y eficaz desarrollar modos de gestión que respeten la especificidad del hombre en lugar de obligarlo a adaptarse a prácticas contrarias a su realidad.

Menos radicales, Bennis y O'Toole (2005) afirman que es un error que, en las escuelas de negocios, cuya pretensión es formar líderes, se hayan obviado las humanidades y conciben una reforma amplia del currículo que debe fundarse sobre cuestiones multidisciplinares, éticas y prácticas, así como en análisis que reflejen la complejidad del mundo que deben enfrentar los líderes de negocios.

En el ámbito nacional la formación en administración ha estado ligada al devenir económico y social del país y tiene sus antecedentes en el temprano siglo XX. De allí que la práctica

administrativa, fundamentada en teoría formalizada, fue un elemento característico del proceso de industrialización colombiano en ese siglo (López, 2001).

De acuerdo con Pérez (2010) en Colombia los primeros intentos por preparar dirigentes fue un hecho histórico que jugó un papel importante en el surgimiento de la administración como profesión. El antecedente más interesante en la enseñanza de la administración, anterior a los años 60, está configurado por el esfuerzo de la Escuela de Minas de Medellín que implementó entre 1911 y hasta 1957 una cátedra de "Economía industrial" que bajo el liderazgo de Alejandro López inicio el estudio y la enseñanza de los principios del Taylorismo y la corriente fayolista (López, 2001).

Como profesión, la administración resulta ser una carrera relativamente nueva en Colombia, que apareció hacia 1960 (López, 2001, Pérez, 2010) y que fue reconocida por el Estado mediante la ley 60 de 1981, reglamentada por el decreto 2718 de 1986.

Desde entonces el desarrollo de la administración ha sido vertiginoso, siendo una de las carreras de mayor demanda en el país y una de las más ofertadas. De acuerdo con (SNIES, 2017) actualmente existen 289 programas académicos de administración de los cuales el 26% es ofrecido por instituciones públicas y el 74% por privadas.

En general, la formación en administración en Colombia se ha caracterizado, desde su origen, por la influencia de los constructos teórico-metodológicos desarrollados en Estados Unidos, con un menor ascendiente de la tradición europea y con algunos intentos de fundar una teoría administrativa desde la perspectiva latinoamericana.

De allí que las estructuras curriculares se caractericen por "seguir el patrón clásico del modelo del proceso administrativo, las áreas funcionales, el conjunto de disciplinas auxiliares y los cursos o espacios de integración al final de la carrera" (Salinas, 2010, p. 57). Por componentes, un análisis realizado por Salinas (2010) encontró una alta convergencia o similitud de los planes de estudio en el campo de formación profesional que es el que aglutina los componentes propios de la disciplina y que coinciden con las áreas básicas de gestión de las empresas. En cuanto al campo de formación básica se destaca la prevalencia de asignaturas de tipo cuantitativo como la estadística o las matemáticas que en comparación con asignaturas provenientes de las ciencias sociales, tienen un mayor peso y son más frecuentes en los planes de estudio; lo que a decir del autor es una muestra plausible del predominio de las ideas del *management science*.

De acuerdo Con Ascolfa en un reporte sobre el marco de referencia de las pruebas ecaes – saber pro (salinas: 2010, p. 63)

*En el área de formación socio-humanística se presenta una notable convergencia de las disciplinas de derecho, en particular en el tema del derecho comercial. También hay un común denominador en las temáticas relacionadas con el componente ético, con diferencias en la profundización de sus niveles o esferas: ética personal, de los negocios, empresarial y gerencial.*

En cuanto a la calidad de los programas, la expedición de la ley 30 de 1992 adoptó el concepto de aseguramiento de la calidad y lo aplicó a la educación superior. Desde entonces, el Estado adoptó una serie de medidas para asegurar la prestación del servicio de educación superior en condiciones de calidad: el registro calificado como mecanismo obligatorio, la acreditación de alta calidad como estrategia para elevar los estándares de

los programas y la acreditación institucional para certificar a las instituciones de educación superior que se sometan a la evaluación de calidad.

Adicionalmente, a lo largo de las últimas décadas se han realizado una serie de trabajos que hacen un balance de las condiciones de calidad de los programas de administración en el país. Se mencionan problemas recurrentes como la carencia de objetivos de formación claros, el excesivo énfasis en las áreas funcionales cuya pertinencia en la enseñanza administrativa resulta cuestionable dadas las condiciones actuales del mundo de los negocios; el alto nivel de dependencia de teorías, conceptos, y herramientas de gestión creadas en otras latitudes y que responden a problemáticas distintas a la nuestra; el escaso componente de formación en economía, ciencias sociales y humanidades, el bajo nivel de teorización en el desarrollo del currículo y la preeminencia de una práctica carente de conceptos, la escasa producción investigativa, entre otros (Saavedra, 2005, p. 65).

Esta problemática exige de la academia una respuesta que no solo atienda las demandas de calidad, sino también los retos que plantea el contexto tanto nacional como internacional. Es indudable que las expresiones inherentes a los procesos de globalización están transformando el ambiente de los negocios y con ello también los conceptos y fundamentos propios de la administración concebida en las postrimerías de la revolución industrial. (Marín, 2005, p. 43)

Según Noguera y Cubillos (2007) a las tendencias del contexto empresarial mundial – el nuevo concepto de empresa y de mercado en el marco de la globalización, el conocimiento como factor productivo, de la competencia a la competencia, la responsabilidad social empresarial- siguen las tendencias de la enseñanza en la administración que pueden resumirse como: movilidad, doble titulación, acreditación, vinculación con el sector empresarial y cualificación docente.

En su estudio prospectivo a 2015 los citados autores consideran que una “facultad de excelencia” requiere encontrar el punto de equilibrio entre las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión que permita un trabajo cooperado, generoso en acción y espacios reales para la investigación aplicada en las empresas, obteniendo como resultado un enriquecimiento de la academia y un beneficio tangible y real para las empresas en su crecimiento y consolidación (Noguera y Cubillos, 2007, p. 221).

## 2.5 PERTINENCIA SOCIAL Y CIENTÍFICA DEL PROGRAMA

Con acierto Gibbons (1998) ha observado que la función de las instituciones de educación superior como “conciencia de la sociedad” ha sido desplazada a favor de otra más práctica, que se denomina pertinencia, y que se materializa en términos de la contribución que la educación superior haga al desempeño de la economía nacional y, a través de ello al mejoramiento de las condiciones de vida.

Ello implica, en principio, identificar las condiciones del contexto nacional y regional en las cuales las instituciones y particularmente sus programas académicos operan, para luego establecer una relación entre las demandas económicas y sociales de ese contexto y los aportes que la academia realiza o puede realizar.

En el plano nacional una revisión de los principales indicadores económicos y sociales permite bosquejar la situación que afronta el país. Según cifras del Dane (2017) el PIB, en el segundo trimestre de 2017, creció en 1,3% con relación al mismo periodo de 2016. Se proyecta que el crecimiento del PIB al finalizar el año oscilará entre el 1,8% y el 1,9%;

mientras que las estimaciones para el 2018 se ubican en el 2,9% (Banco de la Republica - Colombia , 2017).

El mejoramiento sostenido en las últimas décadas de los indicadores de desarrollo humano posicionan a Colombia en el puesto 95 del ranking mundial con un índice de desarrollo humano de (0,727) ubicando al país en la categoría alta con una esperanza de vida que se ha llegado hasta los 74,2 años y una esperanza de escolarización de 13.6 años (United Nations Development Programme, 2016); aún persisten los problemas de pobreza, corrupción e inequidad que frenan el desarrollo del país.

En 2016 el 17,8% de la población colombiana se encuentra en condición de pobreza multidimensional y el 28% se encuentra en condición de pobreza monetaria mientras que el 8,5% de esta población se encuentra en condición de pobreza extrema. Sumado a lo anterior, el coeficiente de Gini, que mide la desigualdad de los ingresos de los países, es de alrededor de 0,517 y es hoy en día uno de los más altos del mundo. Así mismo, Colombia cuenta con una de las tasas de desempleo más altas de la región latinoamericana (Portafolio, 2017)

En suma, siguiendo a Saavedra (2007), los problemas y retos económicos y sociales que afronta el país se pueden resumir en: I) pobreza e inequidad; II) problemas asociados con el empleo; III) conflicto armado; IV) baja capacidad de gestión de las organizaciones colombianas; V) problemas relacionados con la baja competitividad empresarial del país y el bajo grado de inserción en los mercados internacionales; VI) problemas asociados con la conformación estructural del aparato productivo colombiano; VII) des institucionalización; VIII) deterioro acelerado del medio ambiente; IX) bajo nivel de desarrollo científico y tecnológico; y X) déficit de capital social.

Lo señalado para el país se refleja en el orden regional con una connotación especial y es que el Cauca reporta indicadores que han pasado de estar por debajo de los promedios nacionales a encontrarse como uno de los de mayor crecimiento. El crecimiento promedio del PIB regional en las dos últimas décadas había bordeado el 4%, mientras en los últimos años este PIB ha aumentado hasta alcanzar el 5,7% en 2015 registrando un salto cuantitativo determinado por sectores como la construcción que ha jalonado el PIB de la región y también por el buen comportamiento de la agricultura (café) y la minería de exportación (Dane, 2016).

El tejido empresarial del Cauca está compuesto por una gran red de micro y pequeñas empresas, que se relacionan de manera significativa con el mercado doméstico, que coexisten al lado de grandes empresas, principalmente de la industria, que por Ley Páez se instalaron en el norte del departamento; mostrando la convivencia de dos modos de desarrollo empresarial, uno en torno a inversiones que son variables y volátiles en comercio, hoteles, restaurantes, actividad Inmobiliaria y agricultura, frente a otra estructurada y más consolidada industria manufacturera (Miller, 2007, p.56)

No obstante, el impulso dado por la ley Páez, los procesos de desarrollo económico del Cauca son marginales frente a lo que ocurre en el resto del país (Gobernación del Cauca, 2008). De allí que la economía del departamento muestre un bajo grado de competitividad ocupando una baja posición en la mayoría de los factores con los que se mide este indicador (Miller y Vásquez, 2008)

En lo social, se muestra un importante rezago del departamento frente a la nación: más del 51,6% de la población se encuentra bajo línea de pobreza, 23,8 puntos porcentuales por

encima del promedio nacional ; el 24% de la población está bajo línea de la pobreza extrema frente al 7,9% del país (DANE, 2016); mientras que el 46,62% de los habitantes presentan necesidades básicas insatisfechas cuando en el país este indicador es del 27,63%.

En resumen, los problemas del departamento se pueden sintetizar en: i) baja competitividad de la economía, ii) limitaciones en la infraestructura y el desarrollo tecnológico, iii) inequidad social reflejada en elevados niveles de pobreza y desempleo, iv) conflicto armado y cultivos ilícitos, y v) debilidad institucional.

Sin embargo, en términos de la gestión, los problemas constituyen los retos y de ellos se derivan las oportunidades para que las instituciones representativas de la sociedad, entre ellas la academia, activen sus capacidades y propongan soluciones que conduzcan al país y a la región por la senda de progreso.

Un referente para que las instituciones de educación superior y en particular sus programas académicos articulen el cumplimiento de su misión con la solución de los problemas económicos y sociales está representado por los ejercicios de planeación que determinan los objetivos y las estrategias para que el país y la región mejoren sus condiciones.

En ese sentido, el Plan Nacional de desarrollo 2010-2014 "Prosperidad para todos" definió tres pilares para alcanzar los objetivos de crecimiento económico sostenible: i) la innovación; ii) las políticas de competitividad y productividad; y iii) el impulso a las locomotoras para el crecimiento y la generación de empleo (DNP, 2010) que han sido cimientos para el impulso económico con el que viene el país, y en este sentido el plan nacional de desarrollo 2014 – 2018 "Todos por un nuevo país" define como sus pilares i) la paz, ii) la equidad y iii) la educación, siendo esta última muy relevante por lograr ocupar el primer renglón en cuanto a presupuesto de la nación (DNP, 2015).

En cuanto a la región, la institucionalidad ha priorizado una serie de apuestas productivas para cimentar el crecimiento y propiciar el desarrollo económico del Cauca. La agenda de competitividad propone 12 productos o actividades a promover entre los que se destacan: impulso a la agroindustria, en particular a las agro cadenas y los cafés especiales; consolidación del conglomerado industrial del norte del departamento; turismo; desarrollo de software, y el proyecto "Cauca región de conocimiento" una propuesta para promover la educación y la investigación como renglones productivos (DNP, 2007).

Los elementos precedentes configuran el contexto nacional y regional para el Programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca. Es el ethos en el que este proyecto educativo busca validarse como un aporte a la construcción de nación y de región.

La Administración de Empresas, en cuanto a la disciplina y profesión inscribe sus saberes, sus técnicas y sus indagaciones en la gestión de las organizaciones empresariales que constituyen el núcleo de los sistemas productivos y en consecuencia de la economía. De ello se deriva una necesidad relacionada con la formación del capital humano con el conocimiento para dirigir a las organizaciones en el desarrollo de sus funciones.

Esta relación general entre la administración y el desarrollo económico se explicita cuando se consideran las necesidades específicas del país y la región. Sin duda, el programa de administración forma y formará a los futuros dirigentes, papel que tiene mayor trascendencia cuando se lee a la luz de las prioridades de educación, paz y equidad; pues como declara el Plan nacional de desarrollo, la formación de capital humano es un pilar para la transformación del país (DNP, 2015).

La innovación, afirma el DNP (2010, p. 7), constituye el mecanismo óptimo para garantizar la sostenibilidad del crecimiento y la competitividad del país en el largo plazo. Innovar no sólo significa desarrollar nuevos productos y transformar los productos existentes. Consiste en crear nuevas formas de organizar, gestionar, producir, entregar, comercializar, vender y relacionarse con clientes y proveedores; logrando, en última instancia, generar valor agregado a través de toda la cadena productiva.

En ese sentido la relación entre el ejercicio de la profesión del administrador y la innovación y competitividad queda claramente revelada, pues las funciones listadas son propias de la administración y además el plan nacional de desarrollo propone como lineamiento estratégico mejorar la pertinencia y calidad de la educación para el emprendimiento y la innovación (DNP, 2010).

Ello significa, que los programas académicos y en especial los de administración deben orientarse hacia el desarrollo de competencias emprendedoras, tarea que el programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca ya ha adelantado, no solo por el modelo pedagógico de la institución, sino por el currículo y los contenidos curriculares.

Lo anterior evidencia la relación directa que se establece entre la estructura curricular del programa con los lineamientos teleológicos que acompañan a la construcción académica de calidad. La misión tiene entre sus objetivos la formación de profesionales competitivos amparados en una proyección científica, un liderazgo cívico empresarial y una sensibilidad social. Esto es posible a partir de la dinamización de campos de conocimiento dentro de lo que se explicará más adelante como estructura curricular, en el Campo Común se ha destinado un grupo de cursos académicos que fundamentan estos ideales y vitalizan en la práctica los principios y lineamientos institucionales.

Más allá de los planes de desarrollo que lo han acogido como lineamiento, el emprendimiento ha sido reconocido como estrategia con la capacidad para generar innovación y dinamizar la economía. Economistas como Jean Baptiste Say y Alfred Marshall consideran al empresario -al emprendedor- como el cuarto factor de producción (Alonso y Galve, 2008). Schumpeter (1975) describió el papel del emprendedor en relación con la innovación y Burnett (2000) habló sobre el espíritu emprendedor como ingrediente necesario del progreso económico.

Ahora bien, una región como el Departamento del Cauca, que como se ha descrito, presenta bajos índices de desarrollo y elevadas tasas de desempleo, requiere profesionales en el campo de las ciencias de la administración, con la capacidad para transformar el tejido productivo y empresarial caucano elevando la innovación, la productividad y la competitividad de las organizaciones existentes y desarrollando nuevas ideas de negocio y empresas para crear una atractiva oferta de bienes, servicios e ideas y dinamizar el empleo.

La formación académica de los administradores los hace competentes para asumir los retos que plantea el desarrollo empresarial, tanto si se incorporan a las empresas ya constituidas como si desarrollan una nueva empresa. En las empresas ya existentes, el papel del administrador va más allá de la gestión y debe enfocarse en la innovación y la competitividad, esto es, debe ser un intra-emprendedor.

En el desarrollo de nuevas empresas y organizaciones el emprendedor pondrá en escena su capacidad para descubrir oportunidades, para planear y organizar una unidad productiva, para dirigir equipos y para controlar el desarrollo de su proyecto emprendedor.

u/

Además, es pertinente comentar que en Colombia la Administración de Empresas es una de las carreras con mayor demanda y una de las que presenta mejores perspectivas de ubicación laboral. Según el Observatorio laboral para la educación entre 2001 y 2014 el 32,57% de los títulos académicos fue otorgado en programas relacionados con economía, administración y contaduría.

Así mismo, un estudio realizado por el portal trabajando.com (2011), asociado a la red de universidades universia.net, estableció que la Administración de Empresas es la carrera con mayor demanda laboral, concentrando el 17,6% de las ofertas de empleo en línea en el país en el periodo enero 2010 - agosto 2011. Sobre esta cifra debe destacarse que es superior en 13 puntos porcentuales a la segunda carrera que aparece en el top 20 de profesiones con mayor demanda laboral.

Las perspectivas de desempeño laboral se mejoran si se considera: i) la versatilidad de la profesión que permite a los profesionales del campo desempeñarse en diversas áreas de las organizaciones y en todos los sectores económicos; ii) el impulso que la política económica está dando al emprendimiento y la innovación empresarial que crea oportunidades para desarrollar nuevas ideas y negocios, iii) la creación, en el departamento del Cauca, de nuevas zonas francas que impulsarán la instalación y creación de empresas, y iv) la tendencia de las agencias gubernamentales y no gubernamentales a trabajar mediante la metodología de proyectos que crea una oportunidad de desempeño para los egresados de los programas en ciencias económicas.

Para finalizar, un estudio realizado por la institución a través del Departamento de Mercadeo (2011) estableció que en el municipio de Popayán la Administración de Empresas es uno de los programas que mayor interés despierta entre los estudiantes de 10 y 11 grado de los colegios de la ciudad.

En efecto se encontró que el 31% de los encuestados se inclina por estudios en el campo de las ciencias económicas y administrativas y una preferencia del 72,2% por la Administración de Empresas, entre quienes seleccionaron ese campo. Además, entre las instituciones de educación superior privadas, la Corporación Autónoma obtiene la más alta favorabilidad.

## 2.6 PERFILES

### 2.6.1. Perfil del Aspirante

El aspirante a cursar el programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca debe mostrar una orientación hacia las ciencias económicas y administrativas, siendo capaz de relacionar su contexto con una proyección de desarrollo asociado al espíritu de emprender o el desarrollo empresarial. El futuro administrador debe poseer cualidades humanas y destrezas tanto cualitativas como cuantitativas que permitan un desarrollo del ser integral y que manifieste capacidades de generar cambios de su entorno y permita la preservación de su medio.

### 2.6.2. Perfil del Egresado

#### a. Perfil profesional

El Administrador de Empresas egresado de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca es un profesional visionario, dinámico, ético, sensible y emprendedor; comprometido con el desarrollo empresarial y social; con liderazgo, creatividad e innovación, con

capacidad para investigar, dispuesto a evaluar, orientar, transformar y desarrollar organizaciones ambientalmente sostenibles, mediante el manejo óptimo de las diferentes variables administrativas propias del ejercicio profesional.

#### b. Perfil ocupacional

El Administrador de Empresas egresado de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca estará en capacidad de:

- Crear y dirigir eficazmente su propia empresa u organización.
- Desempeñarse eficazmente como gerente de empresas públicas o privadas de tipo industrial, comercial, de servicios y de economía mixta y/o solidaria en los ámbitos nacional e internacional.
- Desempeñarse como director administrativo, financiero, comercial, de planeación y en otras áreas de su formación específica.
- Desempeñarse como asesor y consultor empresarial.
- Desempeñarse como director de centros de formación empresarial.
- Desempeñarse como docente universitario y o investigador

### 2.7 PROSPECTIVA DEL PROGRAMA

La Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas, proyecta su consolidación hacia el futuro, ofreciendo programas de alta calidad, ajustados a las necesidades nacionales, regionales y locales, con una visión global. En este sentido, el programa de Administración de Empresas enfocará sus esfuerzos en propiciar las condiciones necesarias para que en el futuro inmediato se alcancen los siguientes escenarios:

Un programa que responde a las necesidades del país y principalmente de la región, desde una visión de la administración local, inclusiva y que aprovecha las potencialidades regionales, para desarrollar modelos administrativos creados desde nuestra propia visión del mundo, pero sin desconocer a la globalización como motor decisivo en la dinámica mundial y en la que se deben insertar las iniciativas locales.

Profesionales en Administración de Empresas con perspectiva socio-humanística. Desde hoy y hacia el futuro, los profesionales están en la obligación de retomar las bases de lo humano y la comprensión del mundo desde su esencia, con el objeto de lograr capacidades en el profesional para entender y asumir la complejidad humana en aras de romper paradigmas y trascender en la disciplina.

Un programa posicionado a nivel regional como un artífice del emprendimiento, que genera las condiciones ideales para que las iniciativas de los estudiantes tengan el apoyo institucional y sean llevadas a la realidad. Adicionalmente, desde la perspectiva institucional, el emprendimiento es una actitud y en este sentido se pretende que los profesionales que emergen del programa desarrollen capacidades en cuanto al liderazgo regional, autonomía, proactividad e innovación.

Un programa líder fortalece las competencias investigativas del profesional, desarrollando la capacidad de identificar necesidades de investigación en su entorno que ayudan a resolver problemáticas de la ciudad, el departamento y el país, al tiempo que aportan al desarrollo científico de la disciplina.

Una formación que cuenta con los mejores recursos tecnológicos para facilitar el aprendizaje y la apropiación de conocimientos; con docentes que dominan e incorporan la virtualidad al desarrollo de sus cátedras y estudiantes que interactúan remotamente con el docente, generando así una dinámica permanente de aprendizaje.

El programa de Administración de Empresas fomenta a través de su currículo el reconocimiento de la problemática ambiental y la promoción de la responsabilidad social tanto en el sentido individual como organizacional y colectivo. Para ello cuenta con cursos en el plan de estudios que fortalecen la conciencia ambiental del estudiante y su compromiso con este tema. Además, en la investigación del programa se busca promover el trabajo interdisciplinario, que se puede facilitar a través de estudios que dan cuenta del impacto que las iniciativas empresariales pueden tener sobre el ambiente.

## 2.8 COHERENCIA DEL PROGRAMA CON VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.

La institución mediante el acuerdo No 019 de 2015 emitido por la asamblea de fundadores adopto la reforma al Proyecto Educativo Universitario (PEU) que constituye el marco de referencia institucional donde se declaran los compromisos axiológicos a través de los principios rectores y los valores fundacionales.

Desde lo axiológico, la institución plantea un compromiso de formar seres humanos integrales, emprendedores, innovadores y respetuosos del medio ambiente capaces de transformarse a sí mismo y a su entorno; esto como respuesta a los bajos niveles de desarrollo que ha tenido históricamente el país en las últimas décadas y que son insuficientes para lograr un entorno sostenible y duradero en términos sociales y económicos.

Para ello el PEU tiene como principios rectores la ética, la democracia, la paz, la autonomía y el emprendimiento; y como valores fundacionales el respeto, la solidaridad, la disciplina, la fortaleza, la equidad y el honor.

Estos principios y valores se han integrado a la misión y la visión institucional; y se han tomado como elementos referenciales en el desarrollo de la misión y visión del programa de Administración de Empresas que al mismo tiempo permean la formación del profesional siendo estos principios parte de los definidos en perfil del profesional.

En concordancia con el PEU la resolución 0224 del 2012 que actualizó los lineamientos institucionales de diseño curricular, plantea en su artículo segundo la adopción de una estrategia en el macro-curriculum que define un componente de formación común para todos los programas de la institución.

Este componente común que es transversal a todos los programas y en efecto al programa de Administración de Empresas, incluye 38 créditos dentro de la formación del estudiante en las áreas de emprendimiento, medio ambiente y socio humanista, que corresponden a un 22% del macro-curriculum del programa de Administración de Empresas y directamente

se correlaciona con los principios y valores adoptados por la institución en el PEU; estos cursos se distribuyen en las fases de fundamentación, aplicación y profundización.

Tanto los principios definidos institucionalmente a través del PEU, como los valores fundacionales se ven reflejados en el profesional egresado del programa, siendo el emprendimiento, la sensibilidad y el compromiso con el desarrollo de su entorno factores destacados del profesional egresados que están llamados a cumplir con la función transformadora de su entorno.

## 2.9 ARTICULACIÓN CON EL PROYECTO EDUCATIVO UNIVERSITARIO PEU

### 2.9.1 Aspectos de la Docencia.

La Institución asume ese sentido evolutivo de la docencia y entiende que su esencia reside en la formación de seres humanos aptos para la vida en sociedad y capaces de transformarla en un sentido positivo. Al asumirlo de esta forma la institución ha desarrollado las siguientes premisas para la docencia:

**La docencia es un acto comunicativo:** basada en Teoría de la acción Comunicativa de Jürgen Habermas, se refiere a la racionalidad comunicativa en la que el saber proposicional propio de la ciencia y de las disciplinas profesionales se expone y se pone en cuestión. La racionalidad comunicativa, la fundamentación y la argumentación se convierten en las herramientas centrales del proceso.

**La docencia es un proceso de formación integral:** la institución afirma que una auténtica formación integral es aquella que conjuga los saberes de la ciencia y de la técnica con las reflexiones sobre lo humano, que establece un diálogo entre lo disciplinar y lo que traspasa las fronteras de un determinado sector de conocimiento y, claro está, que moviliza el pensar y el sentir hacia las más altas realizaciones de la cultura. Desde esta perspectiva se ejerce un liderazgo con conciencia social y se contribuye a la sociedad de forma más justa y solidaria, reiterando su acción como ser emprendedor.

**La docencia como interacción alrededor del conocimiento:** se requiere una mediación proactiva que propicie la problematización del conocimiento, que ponga en cuestión su naturaleza y que genere inquietudes, dudas y preguntas que haga surgir el espíritu científico y que lleve a los estudiantes a ser protagonistas activos de su proceso de formación.

### 2.9.2 Aspectos de la Investigación.

La investigación se puede definir como la actividad intelectual, planificada, estructurada y sistemática, orientada a la producción y validación de conocimiento de la ciencia normal y el conocimiento social y culturalmente pertinente, realizada por personas con competencias, aprestamiento, y disposición para dicha actividad, cuya pertinencia está referida tanto a su relación con el progreso humano y el desarrollo social en general, como al perfeccionamiento de la actividad educadora en particular.

La vicerrectoría de investigación pretende incentivar la investigación como base fundamental del conocimiento, entendida también como la actividad básica de la educación superior y la esencia del espíritu científico; en consecuencia, está orientada a generar conocimientos, técnicas, aptitudes y competencias para aquellos que forman parte del saber.

La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, de acuerdo con los postulados esenciales de todo quehacer científico, respetará la libertad de Investigación, entendiendo como tal la capacidad del investigador para crear, innovar, adaptar conceptos, marcos teóricos o modelos explicativos, con la rigurosidad que exige el acercamiento al conocimiento, así como para escoger los medios idóneos para llevar a cabo su trabajo.

El programa de Administración de Empresas hace parte del grupo de investigación Interdisciplinar en Ciencias Sociales (GIICSH).

### *2.9.3 Aspectos de relacionamiento con el entorno.*

La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca concibe la responsabilidad social, como la toma de conciencia y el reconocimiento de los procesos sociales, políticos, culturales, económicos y ambientales del entorno y el impacto de la Universidad sobre éste, reconociendo una sociedad global, multicultural, multiétnica, basada en el conocimiento, el emprendimiento, la innovación y la tecnología.

Se entiende por toma de conciencia lo ético y la eficacia en el hacer que permitan la inclusión de valores, la práctica de la democracia y el diálogo, la creación de una profunda reflexión sobre el significado del impacto social del conocimiento en el desarrollo social equitativo y sostenible, mediante la formación de ciudadanos profesionales responsables.

En la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca existen políticas institucionales orientadas a ejercer impacto sobre el medio en donde el trabajo sobre lo social es un aspecto fundamental. Se ha creado en este sentido la Vicerrectoría de Relacionamiento con el Entorno que sustenta la voluntad e intención por generar un impacto real en la sociedad circundante mediante un relacionamiento efectivo.

Otro elemento de impacto con el medio es la relación con los egresados; esta debe estimular la participación de los egresados en los diferentes niveles institucionales, en eventos científicos, culturales y tecnológicos; además, fortalecer las relaciones con las asociaciones de egresados, difundir las ofertas laborales, promover la participación de los egresados en la transformación de los programas académicos

## **3. EL CURRÍCULO EN EL PROGRAMA**

### **3.1 LINEAMIENTOS BÁSICOS DE FORMACIÓN**

Aunque sistematizada como disciplina académica en los inicios del siglo XX, la administración, como práctica de organizar, es casi tan antigua como la misma humanidad. La naturaleza humana le convoca a reunirse en grupo y a trabajar cooperativamente para la solución de problemas y la atención de necesidades que de otra forma no podría suplir; así, se configura un estado en el que surgen las primeras formas de organización social, como una estrategia o respuesta a las condiciones del entorno natural, que al individuo primitivo debieron parecer totalmente hostiles.

Es de suponer que el advenimiento de la civilización, como producto histórico de la evolución de la sociedad, implicó un desarrollo paralelo de prácticas administrativas como la división del trabajo o el ejercicio del liderazgo. Junto a la sofisticación de la vida humana y la transformación del entorno natural, aparecieron formas más avanzadas de organización de la vida en sociedad y por lo tanto de prácticas administrativas que constituyen los antecedentes históricos de la disciplina.

Según Chiavenato (2007) entre esos antecedentes históricos pueden encontrarse las prácticas organizativas que llevaron a las civilizaciones de la media luna fértil (Egipto y Mesopotamia) a construir complejos sistemas de irrigación y control de inundaciones y a levantar fastuosos monumentos, que aún hoy asombran a la humanidad. De la cultura clásica, forjadora de occidente, se destacan los aportes de la triada de filósofos griegos Sócrates, Platón y Aristóteles quienes plantearon reflexiones sobre las formas de gobernar, y la administración pública romana, en especial por la introducción del principio de legalidad. Así mismo se destacan las influencias de la organización militar y de la iglesia católica.

Sin embargo, fue la revolución industrial la que transformó el mundo de la producción y la economía y al tiempo que aceleraba el progreso técnico, impulsó también el proceso de desarrollo de las ideas administrativas (Schermerhorn, 2002; Chiavenato, 2007)

Al consolidarse la expansión industrial surgieron las primeras preocupaciones por tratar de sistematizar una disciplina del conocimiento que pudiera ocuparse de los problemas propios de la organización empresarial. Es en este entorno en el que surgen las ideas de pioneros en el campo de la administración como Frederick Winslow Taylor y Henri Fayol; los más conocidos entre los fundadores de la disciplina.

A ellos van a seguir una pléyade de académicos y de estudiosos de campos tan diversos como la ingeniería, la psicología y la sociología que contribuyeron a configurar la moderna administración.

Ese desarrollo teórico-disciplinar de la administración ha ocurrido a lo largo del último siglo, en diversas etapas y bajo diferentes enfoques; lo cual también explica que haya una distinta taxonomía de las escuelas, enfoques o paradigmas administrativos; sin desconocer que hay algunos acuerdos al respecto.

Así, Koontz (1961, 1980) planteó una primera clasificación que incluía seis escuelas: 1) Escuela del proceso administrativo, 2) enfoque empírico o de casos, 3) la escuela del comportamiento humano, 4) la escuela de los sistemas sociales, 5) la escuela de la teoría de las decisiones, y, 6) la escuela matemática; pero más tarde, al revisar la evolución de la disciplina encontró, que la "jungla teórica, como él la llama había multiplicado sus enfoques o escuelas y listó entonces once: 1) enfoque empírico o de casos, 2) el enfoque del comportamiento interpersonal, 3) el enfoque del comportamiento grupal, 4) el enfoque de los sistemas sociales cooperativos, 5) el enfoque de los sistemas sociotécnicos, 6) el enfoque de la teoría de las decisiones, 7) el enfoque de sistemas, 8) el enfoque matemático, 9) el enfoque contingencial o situacional, 10) el enfoque de los roles administrativos, y 11) el enfoque de la teoría operacional.

Tan extensa clasificación se ve reducida bajo perspectivas como la de Chiavenato (2007), Dávila (2004) o Zapata, Murillo y Martínez (2006). Justamente se utilizará esta última clasificación porque recoge una taxonomía que tiene en cuenta criterios tanto de contenido epistemológico como histórico; y refleja otras clasificaciones.

Estos autores realizan un exhaustivo examen a las diversas corrientes teóricas en la administración y trazan un mapa de tales posturas clasificándolas en cuatro paradigmas: clásico, neoclásico, capitalismo industrial y capitalismo financiero.

En el paradigma clásico se agrupan las contribuciones de Smith, desde la teoría económica; de Taylor, desde la administración científica; de Fayol, desde la administración general; de

Weber, desde la burocracia y de Mayo desde la teoría de las relaciones humanas. (Zapata et al., 2006)

Adam Smith, el célebre autor de "Riqueza de las naciones" postula las ventajas de la división del trabajo y de la especialización, principios que han sido adoptados para la dirección de las organizaciones. (Zapata et al., 2006)

Casi dos siglos después de que Smith se convirtiera en el padre de la teoría económica; en 1911, el ingeniero estadounidense Frederick Winslow Taylor dio a conocer los "principios de la administración científica"; que propuso como una forma revolucionaria de dirigir las empresas, y no simplemente como una técnica para mejorar la productividad.

De acuerdo a la compilación Harwood F. Merrill que cita a Taylor (Merrill, 2007) "la administración científica no es ningún plan de eficiencia, ni una especie de programa para asegurar la competencia, ni un grupo de proyectos eficientes... En esencia la administración científica implica una revolución mental completa por parte de los trabajadores... en cuanto a sus deberes respecto a su trabajo, a sus compañeros y a sus patrones, e implica una revolución mental igualmente completa por parte del sector directivo... en cuanto a sus obligaciones hacia sus compañeros de trabajo en la administración, hacia sus obreros y hacia todos los problemas diarios de estos"

La puesta en marcha de la administración científica implicaba la asunción de "nuevas e inauditas" obligaciones por parte de la administración que se resumían en cuatro principios: i) el desarrollo de una ciencia para substituir al viejo conocimiento empírico de los obreros, ii) selección científica y posterior mejora progresiva de los trabajadores, iii) acostumbrar (persuadir) al trabajador científicamente escogido a la ciencia, y iv) división reflexiva del trabajo que antes era realizado por los trabajadores, en dos sesiones, una de las cuales pasa a la administración. (Merrill, 2007)

En 1916, el también ingeniero Henri Fayol desarrollaba el paradigma del proceso administrativo y de las áreas funcionales. Entre sus aportes se encuentran: el proceso administrativo, los catorce principios administrativos y las seis operaciones fundamentales de la disciplina. (Zapata, 2006)

Fayol define la administración como "... gobernar o gerenciar un negocio público o privado. Esto significa procurar hacer el mejor uso posible de los recursos disponibles para atender los objetivos de la organización. La administración incluye, por tanto, todas las operaciones de la organización" (Miranda y Carvalho, 2011, p. 211)

En la práctica administrar significaría desplegar las funciones de planeación, organización, dirección, coordinación y control, que hoy en día constituyen el paradigma más extendido de la administración, tanto que la mayoría de los textos universitarios, así como los currículos para su enseñanza se estructuran alrededor de este proceso.

Otra interesante contribución, pocas veces discutida, es su preocupación por constituir una ciencia administrativa universal. Según Miranda y Carvalho (2011) Fayol alimentó sus ideas con el pensamiento positivista que representaba Durkheim, lo que lo llevó a ser enfático en su planteamiento de crear reglas o principios para hacer frente a problemas complejos, evitando el uso de reglas particulares o subjetivas.

En la misma línea de buscar el mejoramiento de la eficiencia organizacional que subyace en los trabajos de Taylor y Fayol; Max Weber estudió el fenómeno organizacional desde la

mirada sociológica y planteo que la moderna administración se constituye bajo el paradigma burocrático.

Para Weber (1977) la burocracia constituye la forma más avanzada de dominación o ejercicio del poder, en la medida en que se sustenta en la racionalidad de las reglas, lo cual confiere a la administración una serie de ventajas técnicas entre las cuales están: la racionalidad en las metas, la precisión en la definición de las funciones, responsabilidades y tareas, univocidad en la interpretación dada por los reglamentos, uniformidad en las rutinas y procedimientos; etc.

De esta manera, la burocracia, en tanto forma de dominación legal, viene a constituir el ideal o arquetipo de la administración, especialmente de la administración de las grandes organizaciones. Sus fines son mejorar la efectividad con la que se consiguen las metas, maximizar la eficiencia para lograr resultados a bajo costo, y disminuir o controlar la incertidumbre al regular a los trabajadores, a los proveedores y al mercado a partir de reglas formales, racionales y conocidas. (Petrella, 2007)

Por último, en el paradigma clásico se encuentran también las contribuciones de Elton Mayo, Maslow, Herzberg y Mc Clelland. El primero es reconocido como el fundador de la teoría de las relaciones humanas, que abordó temáticas como la satisfacción en el trabajo y la dinámica de los grupos formales e informales. Los segundos se consideran seguidores del trabajo de Mayo y desarrollan sus conceptos bajo el enfoque de las ciencias del comportamiento.

Según Zapata et al. (2006) la importancia de la teoría de las relaciones humanas radica en que reconoce a la organización como un organismo social en la medida en que el hombre es un ser social. Ahora bien, como ser social es sujeto de necesidades tanto materiales como psicológicas y su comportamiento en la organización está influenciado por ellas. Este es, precisamente, el enfoque de los teóricos del comportamiento.

Maslow formuló la llamada "Jerarquía de las necesidades" que establecía una escala que iba desde las necesidades básicas hasta la autorrealización. Por su parte Herzberg analizó los factores de satisfacción e insatisfacción en el trabajo a partir de las condiciones intrínsecas y extrínsecas; mientras que Mc Clelland abordó el problema de la motivación desde su concepto de necesidades aprendidas. (Zapata et al. 2006)

El paradigma clásico se desarrolló en la primera mitad del siglo XX, pero hacia mediados de siglo, he inspirado en los trabajos que desde la biología emprendió Ludwig Von Bertalanffy, se inició un movimiento que incorporó la perspectiva de sistemas a la teoría administrativa; inaugurándose así el paradigma neoclásico o reformista.

Bertalanffy (1950) establece que los sistemas están integrados por diversos elementos o subsistemas con relaciones de interdependencia que convergen en una finalidad común y que ellos pueden ser cerrados o abiertos. Además, plantea que la teoría General de Sistemas es el camino para allanar las diferencias entre las distintas disciplinas del conocimiento ya que permite abordar los problemas de una manera sintética al descubrir las relaciones entre las diversas partes de un todo.

La administración asumió la teoría general de sistemas ya que generó un enfoque holístico para la comprensión y entendimiento de las organizaciones. Bajo esta mirada la organización se entiende como un sistema abierto y flexible que depende de los cambios

del entorno y la tecnología y que responde no solo a los problemas de eficiencia, sino que también da respuesta a los de eficacia organizacional. (Velásquez, 2002)

Las organizaciones, como sistemas abiertos se caracterizan por las relaciones con el entorno que se dan a partir de un flujo repetitivo y continuo de importaciones, transformaciones y salidas. En la medida de que se trata de sistemas sociales, son inventados por el hombre y necesitan insumos de producción y mantenimiento; además, carecen de límites de amplitud y las funciones, los valores y las normas constituyen su principal característica. (Katz y Kahn, 1966).

Además de los planteamientos de la teoría general de sistemas en la administración, forman parte del paradigma neoclásico o reformista las aportaciones de Drucker sobre la administración por objetivos, las de Simón sobre la racionalidad limitada en la toma de decisiones y el modelo de planeación estratégica propuesto por Andrews. (Zapata et al., 2006)

Los dos últimos paradigmas que aparecen en la clasificación hecha por Zapata et al. (2006) son el Capitalismo industrial y el capitalismo financiero. El primero de ellos se desarrolla pasada la segunda guerra mundial y asume temáticas como la cultura organizacional, la participación y el empoderamiento y la calidad total. Se destacan autores como Deming, Ishikawa y Juran, en lo referente a la calidad, y Barnard y Selznik en lo que respecta a la cultura.

En cuanto al capitalismo financiero, este paradigma involucra temáticas que se han constituido, en su momento en modas gerenciales de alto impacto como la reingeniería, el benchmarking y el outsourcing. Estas contribuciones se caracterizan por asumir la globalización y por su preocupación por la reducción de los costos y el aumento de la competitividad. (Zapata et al., 2006)

### 3.1.1 Elementos teóricos y metodológicos del currículo de Administración

En general, los contenidos de los cursos que corresponden al proceso administrativo desarrollan los conceptos que se resumen en la siguiente tabla:

**Cuadro 2. Conceptos asociados al proceso administrativo**

Proceso Administrativo	Conceptos asociados
Planeación	Concepto y tipología, análisis de entornos, metodologías y herramientas de diagnóstico, plataforma filosófica, objetivos, estrategia, prospectiva, escenarios de futuro, programación operativa.
Organización	Estructura organizacional, diseño organizacional, funciones, procesos y procedimientos.
Dirección	Liderazgo, estilos y tipos de liderazgo, teorías motivacionales, dinámica de grupos.
Control	Concepto y tipología, metodologías y herramientas de control, indicadores.

**Fuente:**

Con respecto a las funciones administrativas de producción, mercadeo, finanzas y administración del talento humano, la enseñanza suele basarse en la dualidad teoría – instrumentos; de modo que, en primer lugar, se reconocen los fundamentos conceptuales y luego se enseñan herramientas o técnicas de aplicación en las organizaciones.

La función de producción tiene su núcleo en la administración de las operaciones que en general se ocupa de las cuestiones técnicas inherentes a los procesos productivos y logísticos de las empresas. Montejano et al. (2010) con base en varios autores definen la Administración de operaciones como una estrategia enfocada en el mejoramiento de los procesos relativos a la planeación de los recursos, y que se ocupa específicamente a la planeación y control de la producción, la gestión de la cadena de suministros, la gestión de la calidad y el control de los equipos. Afirman, con base en su estudio que la Administración de Operaciones es fundamental para aumentar la competitividad de las Pymes, ya que mejora sus procesos y permite la integración de las tecnologías.

La administración de operaciones no actúa de manera aislada, sino que se integra al sistema administrativo para conectarse con las funciones de dirección, diseño, talento humano, finanzas y mercadeo y ventas. Su papel es fundamental al aportar herramientas técnicas para el mejoramiento de los procesos. (Arrieta, 2002).

A la función de producción, sigue la de mercadeo o marketing, que se considera una evolución conceptual de una serie de tareas que Fayol identificó bajo la etiqueta de "Funciones comerciales" (Merrill, 2007).

El concepto de mercadeo más extendido y aceptado es el que propuso la AMA (American Marketing Association) y que lo define como una función y un conjunto de procesos que las organizaciones desarrollan para crear, comunicar y entregar valor a los clientes y para gestionar las relaciones con estos para beneficiar a la organización y a sus partes interesadas.

Ferras (2001) y García (2010) consideran que la idea central del marketing está asociada a la satisfacción de las necesidades a través del intercambio, y que el marketing provee una base conceptual y un conjunto de técnicas para gestionar el intercambio.

Otra de las funciones importantes en la administración de las organizaciones es la de financiación. Según Morales y Morales (2008, p. 9) las finanzas tienen por objeto la obtención y aplicación de recursos monetarios de manera óptima y razonable, es decir, administrar el dinero, proveer y designar la aplicación inteligente de los recursos en las actividades de la organización.

De acuerdo con estos autores, la función financiera se ocupa de la financiación, la inversión, los dividendos y la administración del riesgo; actividades éstas que tienen por objeto la obtención de rentabilidad y liquidez para las empresas. (Morales y Morales, 2008)

Block y Hirt (2008) atribuyen a la función financiera el objetivo de maximizar la riqueza de la organización, lo que ocurre a través del delicado balance que debe hacerse entre la rentabilidad y el riesgo.

De acuerdo con Álvarez (2006) la función financiera ha registrado una honda transformación pues paso, en poco tiempo de ser una serie de tareas operativas de registro de transacciones a una función estratégica profundamente implicada en la toma de decisiones.

La producción, el mercadeo y la administración financiera, constituyen funciones que se desarrollan a través de procesos altamente estandarizados que se nutren de conocimientos generalmente de corte positivo – normativo; a diferencia de la función de administración del

talento humano que acoge postulados de disciplinas más cercanas a paradigmas fenomenológicos.

Esta función ha recibido a lo largo del desarrollo disciplinar de la administración, diversas nominaciones: Relaciones industriales, gerencia o gestión de recursos humanos, gestión del capital humano, gerencia del talento humano, etc. En general, se ocupa del reclutamiento, selección, desarrollo, compensación y evaluación del talento humano de una organización.

Sobre los objetivos que la administración del talento humano tiene en la organización, McGregor (2007, p. 352) escribió: "La motivación, el potencial de desarrollo, la capacidad para asumir responsabilidad, la disposición para dirigir el comportamiento hacia metas organizacionales, están todas presentes en las personas, la administración no las pone ahí. Es responsabilidad de la administración hacer posible a las personas reconocer y desarrollar estas características humanas por ellos mismos"

### 3.1.2 Fundamentos pedagógicos

La formación teórica siempre requiere un acompañamiento pedagógico pertinente que no sólo de soporte al cúmulo de saberes que desean transmitirse, sino que los dinamice de forma que se conviertan en aprendizajes útiles para el futuro profesional y sobre todo fundamenten y potencialicen sus habilidades y competencias. Igualmente, el aporte pedagógico permite que los enfoques tradicionales de la docencia, vista desde una posición bancaria, instrumental o retórica sean revaluados, buscando alternativas más autónomas y autogestoras para la dinamización del aprendizaje. Entre los aportes pedagógicos que sustentan esta acción se encuentran el aprendizaje significativo y el Constructivismo Pedagógico Social.

El Aprendizaje Significativo: los aportes de dos autores son fundamentales, inicialmente Ausubel, quien afirma que el aprendizaje es fruto del descubrimiento y de la recepción, pero sólo de acuerdo con las condiciones que lo generen puede ser tipificado como memorístico o significativo. Para que este aprendizaje sea significativo es innegable la generación de las ciertas condiciones.

El estudiante necesita ser motivado para generar predisposición hacia lo que será producto de la enseñanza y el aprendizaje.

En este sentido el estudiante debe contar con los conocimientos previos adecuados para poder acceder a los conocimientos nuevos. Desde esta acción el docente diseña estrategias metodológicas que activan los conceptos previos, especialmente los Organizadores Previos. Estos organizadores pueden ser Expositivos, proporcionando inclusive donde integrar la información nueva, cuando el alumno tiene poco conocimiento de esta; Comparativos, en que se introduce el nuevo material estableciendo analogías entre lo nuevo y lo conocido, cuando la información nueva es más familiar para el estudiante.

Los contenidos informativos, deben ser presentados de forma estructurada, formando cada bloque de estos contenidos un organizador secuencial. Las estrategias de estructuración del contenido conllevan el uso de un vocabulario y terminología adaptados al estudiante, el establecimiento de relaciones fuertes y vinculativas entre todos los conceptos y la concreción y aplicación de lo conceptual a situaciones reales y cercanas al mundo experiencial del alumno. (Ausubel, 1960).

Igualmente, Ausubel sostiene la importancia de la dinamización de unas fases, con sus estrategias, propias del aprendizaje significativo, las cuales abordarán la siguiente secuencia:

Fase	Predisposición inicial: Recepción activa	Activación de conocimientos previos	Estructuración de conocimientos nuevos
Estrategia	Atención y Motivación	Organizadores Previos	Organizadores Secuenciales

Los elementos anteriores definen los tipos de Aprendizaje Significativo que contemplan:

1. Aprendizaje de representaciones: es cuando el aprendiente adquiere el vocabulario. Primero aprende palabras que representan objetos reales que tienen significado para él. Sin embargo, no los identifica como categorías.
2. Aprendizaje de conceptos: el aprendiente, a partir de experiencias concretas, comprende que la palabra genérica. También se presenta cuando los aprendientes se someten a contextos de aprendizaje por recepción o por descubrimiento y comprenden conceptos abstractos.
3. Aprendizaje de proposiciones: cuando conoce el significado de los conceptos, puede formar frases que contengan dos o más conceptos en donde afirme o niegue algo. Así, un concepto nuevo es asimilado al integrarlo en su estructura cognitiva con los conocimientos previos. Esta asimilación se da en los siguientes pasos:
  - **Por diferenciación progresiva:** cuando el concepto nuevo se subordina a conceptos más inclusores que los conocidos.
  - **Por reconciliación integradora:** cuando el concepto nuevo es de mayor grado de inclusión que los conceptos que ya conocidos.
  - **Por combinación:** cuando el concepto nuevo tiene la misma jerarquía que los conocidos.

Ausubel concibe los conocimientos previos del estudiante en términos de esquemas de conocimiento, los cuales consisten en la representación que posee una persona en un momento determinado de su historia sobre una parte de la realidad. Estos esquemas incluyen varios tipos de conocimiento pragmáticos como son: los hechos, sucesos, experiencias, anécdotas personales, actitudes, normas (Ausubel, Educational psychology: a cognitive view, 1968).

Por lo tanto, la teoría del aprendizaje significativo generada por Ausubel es clave para la construcción de significados en los estudiantes, a través de la integración de los saberes previos y los conocimientos nuevos, que se construyen de forma estructurada con los organizadores de los saberes previos.

Por supuesto complementario al pensamiento anterior está el apoyo teórico del psicólogo Howard Gardner (2005) quien postula las inteligencias múltiples como una acción de superación del número en la medición del nivel inteligencia de los seres humanos, pues conceptúa que ésta es la capacidad para ordenar los pensamientos y de forma coordinada articularlos con nuestras acciones; por lo tanto, no puede cuantificarse verticalmente en una

sola y pensar en su medición. En concordancia, contempla las inteligencias expuestas por el autor:

1. **Inteligencia lingüística.** En estudiantes se aprecia en su facilidad para escribir, leer, narrar situaciones cotidianas o resolver crucigramas.
2. **Inteligencia Lógica-matemática.** Se aprecia por el interés en patrones de medida, categorías y relaciones. Facilidad para la resolución de problemas aritméticos, juegos de estrategia y experimentos.
3. **Inteligencia Corporal y Cinética.** Facilidad para procesar el conocimiento a través de las sensaciones corporales. Se evidencia en acciones más prácticas como deportes, danza, o trabajos manuales.
4. **Inteligencia Visual y espacial.** Su primer referente es la imagen y la graficación. Se demuestra en la facilidad para resolver rompecabezas, el diseño, dibujo y juegos de estrategia.
5. **Inteligencia Musical.** Aquí el referente inicial es el sonido, logra mayor significancia en la capacidad para identificar y generar con facilidad los sonidos.
6. **Inteligencia Interpersonal (inteligencia social).** Se comunican bien y son líderes en sus grupos. Entienden bien los sentimientos de los demás y proyectan con facilidad las relaciones interpersonales.
7. **Inteligencia Interpersonal.** Relacionada con la capacidad de un sujeto de conocerse a sí mismo: sus reacciones, emociones y vida interior.
8. **Inteligencia naturalista o de facilidad de comunicación con la naturaleza;** que consiste en el entendimiento del entorno natural y la observación científica de la naturaleza como la biología, geología o astronomía (Gardner, 1995).

La concepción de los aportes de Gardner complementa la visión del aprendizaje significativo pues no sólo está ligado a los contenidos por aprender sino a la forma en que cada ser humano los dinamiza a través de la o las inteligencias de mayor dominio, validando la condición democrática de que todos los seres son inteligentes.

Lo anterior determina que el aprendizaje significativo, ligado a las inteligencias múltiples se contextualiza a través de núcleos temáticos, como el conjunto de saberes simultáneos o sucesivos que se integran parcial o totalmente, en muchos de los casos pueden replegarse en las disciplinas para dar un tratamiento más riguroso y específico a ciertos asuntos de orden cognitivo. De igual forma se entiende a los núcleos temáticos como el conjunto de conocimientos afines, que permiten definir líneas de investigación en torno al objeto de transformación, estrategias metodológicas que garantizan la relación teoría-práctica y actividades de participación comunitaria. Situación que, el consenso del colectivo interdisciplinario de docentes definirá el desarrollo del mismo (López, 1989).

En paralelo a lo expuesto se encuentra otro de los pilares pedagógicos que orienta el quehacer universitario como parte del acompañamiento de un desarrollo holístico; el Constructivismo Pedagógico Social, el cual sostiene la importancia del estudiante quien a través de los apoyos institucionales logra modificar su estructura mental, permitiendo mejoras significativas en sus niveles de complejidad, integración y diversidad. Una de las posiciones que se asume desde esta perspectiva pedagógica es la claridad ante la

importancia de desarrollar y humanizar a la persona antes que sólo "informarla" o rebosar con una cantidad de información teórica que no le permita realmente aprender y ser, según Wertsh, (1988).

La enseñanza constructivista determina el aprendizaje humano como un proceso de construcción interior, debido a que cada concepto enunciado del docente debe encajar en una estructura de conceptos previos que posee, razón por la cual todo material informativo es fuente de mensajes que se procesan y potencializan o no el procesamiento interior con el fin de conducirlo a un desarrollo (Vigotski, 1982).

Esto deriva en entender que lo pedagógico se proyecta como el conjunto de eventos y actividades del quehacer universitario que facilitan que el estudiante aprenda para un contexto y de las necesidades formativas que ese mismo contexto ha evidenciado. Este cambio contribuirá a validar el pensamiento utópico dinamizado en la acción de una toma de conciencia de los problemas de la sociedad y la posibilidad de ser resueltos gracias a escenarios pedagógicos que la educación superior garantiza

### 3.1.3 Estrategias de flexibilización

Según Díaz (2002) la flexibilidad está ligada al desarrollo de una cultura académica que promueve la creatividad, la autonomía y la responsabilidad en la búsqueda del conocimiento, que incentiva la interdisciplinariedad y que abre las posibilidades a los individuos para realizar sus expectativas y aspiraciones en torno a su proceso de formación, en el marco de un contexto caracterizado por el debilitamiento de los límites y las diferencias.

La flexibilidad se opone a la rigidez al procurar y privilegiar la autonomía o autorregulación y la libertad de acción a los actores en un determinado campo (institucional, cultural, social o económico) y al transformar las normas o controles y las prácticas que regulan unas determinadas formas de relación en diferentes contextos (Díaz, 2002, p. 40).

La institución y el programa asumen esos retos que plantea la flexibilidad a través de las siguientes estrategias:

1. **Plan de estudios flexible:** se eliminó la concurrencia de requisitos para una sola asignatura y se estableció un conjunto de créditos que el estudiante puede cursar en cualquier momento de su proceso de formación.
2. **Créditos de naturaleza electiva:** se establecieron créditos que el estudiante puede cursar, de acuerdo con sus intereses y en cualquiera de los programas que oferta la institución o incluso otras instituciones.
3. **Actividades de actualización:** el estudiante deberá cumplir, según su elección y en cualquier tiempo, un número total de 96 horas en cursos de actualización en temas propios de la disciplina.
4. **Doble jornada:** el estudiante podrá matricular los créditos en cualquiera de las jornadas en las que se ofrece el programa.
5. **Homologación, transferencia y pruebas:** la institución, a solicitud del estudiante y con el cumplimiento de los requisitos establecidos, homologará los créditos cursados en otras instituciones y facilitará la transferencia y movilidad tanto interna como

externa. Además, validará mediante pruebas o exámenes académicos y a solicitud del interesado y en cumplimiento de los requisitos establecidos, los conocimientos adquiridos y que se consideren suficientes y pertinentes para adelantar créditos académicos.

6. **Acciones de seguimiento académico:** los docentes de cada asignatura en particular y el comité curricular del programa en general, analizan periódicamente el estado de desarrollo de las asignaturas y el rendimiento de los estudiantes y plantean estrategias para mejorarlo. Los docentes cuentan con espacios para atender las consultas de los estudiantes y resolver sus inquietudes académicas.
7. **Actividades extracurriculares:** los estudiantes tienen la posibilidad de participar en un conjunto de actividades de orden académico, cultural y deportivos que la institución ofrece semestralmente: seminarios, foros, actividades recreativas, semilleros de investigación, etc

### 3.1.4 Plan Co-terminal

Dentro del Acuerdo 11 de 2017, de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, en el "Artículo 42 estableció:

Plan Co-terminal: Es una figura académica por la cual se articulan los niveles de formación pre gradual y de posgrado con la Escuela de posgrados de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca para facilitar la continuidad de los estudios superiores, previo cumplimiento de los requisitos establecidos de acuerdo con la siguiente reglamentación. Artículo 43. Opciones Plan Co-terminal: Los estudiantes regulares de pregrado de la Corporación Autónoma del Cauca, podrán optar por las siguientes opciones para el desarrollo del Plan Co-terminal:

**Estudiante regular del Plan Co-terminal:** Los estudiantes uniautónomos que hayan cursado y aprobado el 90% de los créditos académicos de un programa de pregrado, podrán matricular y cursar simultáneamente un programa de posgrado de los ofertados por la Escuela de Posgrado, acogiéndose al proceso de admisión reglamentariamente establecido.

**Estudiante Regular del Plan Co-terminal Modalidad Trabajo de Grado:** lo estudiantes de pregrado podrán matricular y cursar la totalidad de los créditos académicos establecidos para un programa de especialización de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, con el fin de acreditarlos como trabajo de grado; previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

- ✓ Haber aprobado el 90% de los créditos académicos de su programa de pregrado.
- ✓ Acreditar promedio académico de pregrado igual o superior a cuatro punto cinco (4.5).
- ✓ La especialización seleccionada debe corresponder al campo disciplinar del área de formación pre gradual o que pueda ser transversal a las disciplinas.

**Parágrafo uno:** el estudiante que se acoja a esta modalidad debe pagar conjuntamente los valores estipulados para el semestre de pregrado, trabajo de grado y semestre de especialización.

**Parágrafo dos:** los cursos establecidos en el macro currículo de la Escuela de Posgrados podrán ser matriculados, cursados y aprobados como electivas de pregrado."

### 3.2 DESARROLLO CURRICULAR

El Proyecto Educativo Universitario (PEU) constituye el marco de referencia principal para las acciones pedagógicas y didácticas del programa. El PEU establece el modelo pedagógico orientado hacia el desarrollo del espíritu emprendedor, con enfoque humanístico y centrado en la persona. De allí que la formación se conciba como una relación que privilegia el aprendizaje autónomo, que demanda metodologías dinámicas y que se alimenta de la investigación permanente sobre los problemas de la realidad.

El modelo pedagógico apropia las premisas sobre la docencia y los fundamentos axiológicos de la Institución y, de esta forma se convierten en un instrumento que desarrolla la misión y la visión a partir de la configuración de una estructura pedagógica que evidencia la gestión del conocimiento. En ese orden de ideas, el Modelo Pedagógico es una síntesis del proyecto de formación universitaria que la institución propone a la sociedad en el plano real formativo.

El modelo pedagógico de la Institución sugiere un rol transformador a la educación que ocurre como resultado de un proceso de formación cuyo diseño parte de una lectura y comprensión crítica del entorno y de la sociedad y que se sustancia cuando se establecen los propósitos de formación, se definen los lineamientos curriculares y se proponen los rasgos identitarios de los perfiles de egreso articulados a la estructura por competencias prevista en su consolidación.

Los propósitos responden a la pregunta ¿en qué formar? y por ello son clave para definir, operativamente, las competencias a alcanzar con el proceso de formación. Están agrupados en dos dimensiones: la dimensión disciplinar que responde a las exigencias del mundo productivo-laboral y que se relaciona, en consecuencia, con el desarrollo de competencias propias de las profesiones o disciplinas del conocimiento; y la dimensión Socio-humanista que implica la noción de formación integral del ser y se relaciona con las competencias para el desarrollo de ciudadanos críticos, éticos y comprometidos con la transformación de la sociedad.

Para que estos propósitos puedan alcanzarse y las competencias puedan desarrollarse, el modelo plantea una estructura curricular con dos campos de formación -común y profesional- así como la adopción de estrategias propias del constructivismo social y el aprendizaje significativo. Los campos de formación están pensados como categorías que contienen saberes y haceres, articuladores de conjuntos de conocimientos -teóricos o prácticos- constituyendo el elemento organizador de mayor jerarquía en la estructura curricular. Los campos a su vez se dividen en áreas y componentes de formación en el que confluyen los cursos académicos que tienen relaciones de familiaridad epistemológica y que, por consiguiente, desarrollan un grupo más específico de competencias.

El campo común es interdisciplinar, no solo por los contenidos o saberes que agrupa sino porque es transversal a todos los programas profesionales de la oferta académica de la Institución. Desde una concepción racionalista da cuenta de los referentes teleológicos que son la base constitutiva institucional. Incluye todos los cursos académicos y componentes que se agrupan en las áreas de: Emprendimiento, Investigación, segunda lengua, Medio ambiente y formación socio-humanística.

El campo profesional es el espacio de dinamización de los saberes y competencias específicas de cada uno de los programas, las cuales se desarrollan en los componentes establecidos por las resoluciones que el Ministerio de Educación expide para asegurar la

calidad de los programas académicos. Con lo anterior se permite la apropiación de conocimientos teóricos y prácticos que posibilitan el ejercicio competente de la profesión que se estudia o perfecciona.

La estructura curricular del programa de Administración de Empresas se presenta en tres fases:

- **Fundamentación:** dotar al estudiante de los conocimientos, herramientas, métodos y técnicas que le permitan dinamizar sus saberes previos y los avances teóricos que adquiriera en su formación universitaria es la meta de esta fase, gracias a los espacios de motivación que propicien los docentes quienes orientados en un diseño didáctico pertinente logran la inclusión de conceptos, modelos, categorías, teorías; conjugando los esquemas cognitivos de saberes previos y los saberes académicos.
- **Aplicación:** un acto formativo sin visión prospectiva limita el quehacer de un futuro profesional, es por ello que en esta fase se han establecido el conjunto de cursos académicos que facilitan la transferencia práctica de las fases anteriores, en un acompañamiento continuo del docente quien asume un rol más de guía que de promulgador de saberes, aquí el laboratorio previo a la vida laboral es esencial por lo cual el programa ha diseñado espacios pertinentes a las necesidades contextuales, correspondientes a los cursos académicos de esta fase que incluyen la realización de una práctica empresarial y el desarrollo de actividades prácticas o de aplicación en los respectivos cursos.
- **Profundización:** aquí se enfatiza en la acción que revela la capacidad argumental de construir y al tiempo producir en situaciones y actividades de aprendizaje diseñadas didácticamente, las competencias en este espacio pedagógico juegan especial importancia pues estructuran en el estudiante su capacidad práctica en relación con el aprendizaje que se va adquiriendo.

La confluencia de los campos en un mismo proceso formativo asegura la integralidad de la formación, propicia la interdisciplinariedad y mejora las condiciones de flexibilidad curricular, elementos estos que dan operatividad a un modelo pedagógico inspirado en las ideas del constructivismo social y del aprendizaje significativo.

Ligado a lo macro-curricular el modelo pedagógico dispone de una estructura micro-curricular, a través de la cual se despliega y se da coherencia a la práctica pedagógica. Para ello se ha diseñado un instrumento de planeación, medición e implementación, el plan de aula, como un recurso que se fundamenta en los principios de selección, organización, articulación y secuencia de los núcleos temáticos establecidos en los componentes previamente expuestos. El plan de aula busca crear la contextualización teórica y metodológica para dinamizar la formación por competencias.

El resultado de todo el proceso de formación con el que se encuentra comprometida la institución se concreta en el perfil de egreso que se despliega en tres aspectos: desde lo disciplinar el egresado es un profesional con las competencias requeridas para un ejercicio calificado de su disciplina; es además un emprendedor que desarrolla su actitud emprendedora como creador de nuevas organizaciones empresariales o sociales, o bien como impulsor de la innovación en las ya existentes y; en tercer lugar el egresado es un ciudadano, un individuo que participa activamente en el desarrollo de la comunidad y que respeta y promueve los más elevados valores democráticos, éticos y sociales. Facetas:

cognitiva, afectiva y de comportamiento es el resultado de las interacciones entre sus disposiciones internas y el entorno.

### 3.2.1 Metodología básica para diseño y desarrollo curricular

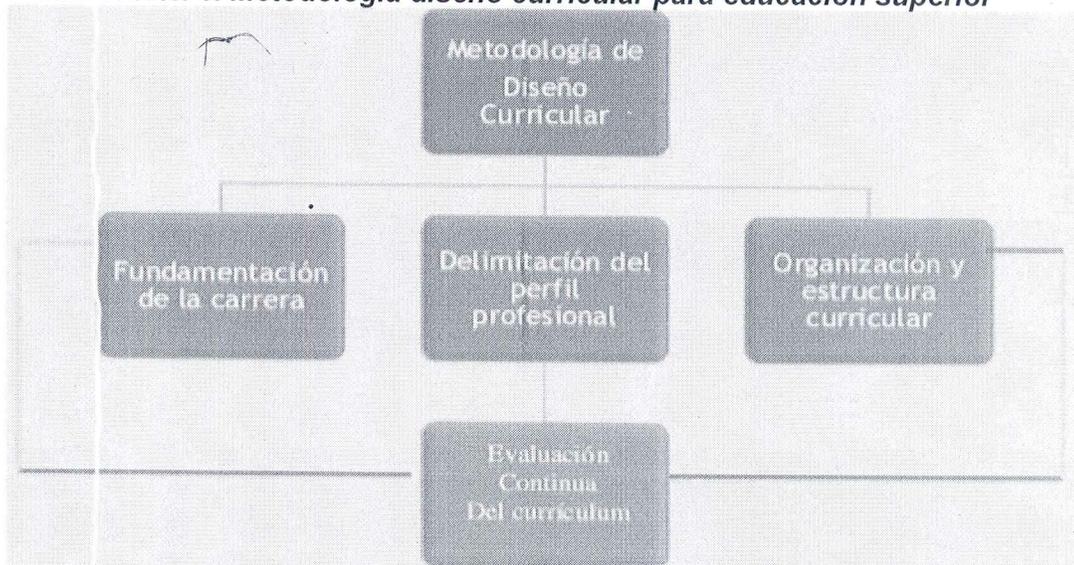
En términos de conceptualización, el desarrollo curricular se define como un proceso en el que pueden distinguirse cuatro acciones básicas (Díaz F., 1994):

- Elaboración
- Instrumentación
- Aplicación
- Evaluación

Desde esta perspectiva el diseño curricular se refiere a la organización y estructuración de una serie de elementos orientados a la solución de problemas detectados previamente.

A continuación, se describe una metodología de diseño curricular elaborada por el autor en referencia, esta metodología es producto de una amplia revisión sobre diversos documentos referentes al currículo:

#### **Ilustración 1. Metodología diseño curricular para educación superior**



Esta metodología puede generalizarse a carreras de educación superior y consta de cuatro (4) etapas generales divididas en sub etapas que se listan a continuación:

#### Etapa 1. Fundamentación de la carrera profesional

- 1.1. Investigación de las necesidades del contexto.
- 1.2. Justificación de la perspectiva a seguir, con viabilidad para abarcar las necesidades.
- 1.3. Investigación del mercado laboral.
- 1.4. Investigación de instituciones nacionales que ofertan el programa afín a la propuesta
- 1.5. Análisis de los principios y lineamientos universitarios pertinentes
- 1.6. Análisis de la población estudiantil que aspira al programa

**Etapa 2. Elaboración del perfil profesional**

- 2.1. Investigación de los conocimientos, técnicas y procedimientos de la disciplina.
- 2.2. Investigación de las áreas en las que podría laborar el profesional.
- 2.3. Análisis de las tareas potenciales del profesional.
- 2.4. Determinación de poblaciones donde podría laborar el profesional.
- 2.5. Desarrollo de un perfil profesional a partir de la integración de las áreas, tareas y poblaciones de terminadas.

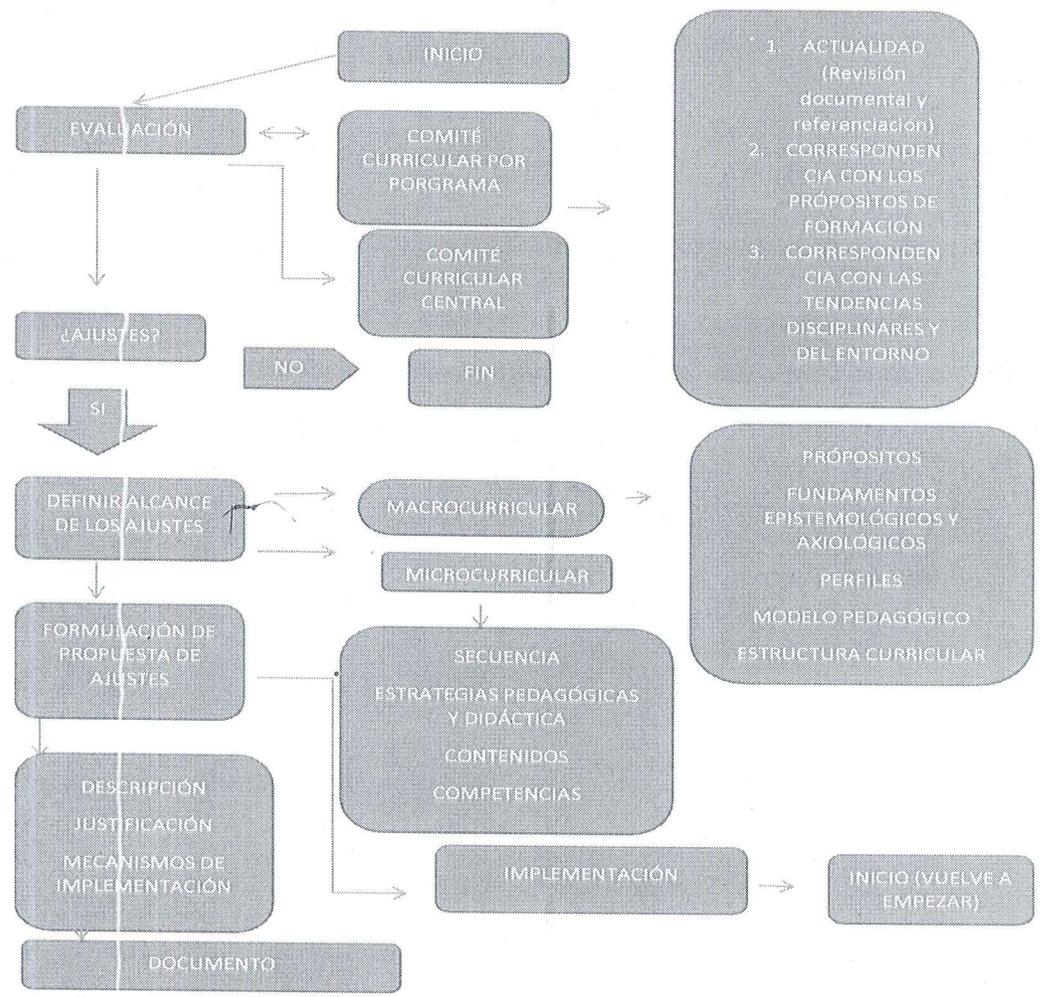
**Etapa 3. Organización y estructuración curricular**

- 3.1. Determinación de los conocimientos y habilidades requeridas para alcanzar los objetivos específicos en el perfil profesional.
- 3.2. Determinación y organización de áreas, tópicos y contenidos.
- 3.3. Elección y elaboración de un plan curricular
- 3.4. Elaboración de los programas de estudio (plan de aula) de cada curso

**Etapa 4. Evaluación continua del currículo**

- 4.1. Diseño de un programa de evaluación externa
- 4.2. Diseño de un programa de evaluación interna
- 4.3. Diseño de un programa de reestructuración curricular basado en los resultados anteriores

**Ilustración 2. Proceso metodológico curricular**



**Fuente:** Comité Curricular Central - Corporación Universitaria Autónoma del Cauca – 2017.

4/

### 3.3 ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTUDIOS

La resolución 0228 de 2016 realizó un ajuste al macro-curriculo del programa de Administración de Empresas, en razón a que se incluyó el proyecto de autónoma bilingüe, de acuerdo con esto existe una transición de malla curricular en el programa, a continuación, se presenta la malla curricular más reciente.

Cuadro 3. Plan de Estudios del Programa

Curso Módulo Asignatura	Obligatorio	Electivo	Créditos Académicos	Horas de trabajo académico (semestrales) (1)			Áreas o Componentes de Formación del Currículo (2)						Número máximo de estudiantes matriculados o proyectados (3)
				Horas de trabajo directo	Horas de trabajo independiente	Horas de trabajo totales	Básica	Medio ambiente	Formación profesional	Investigación	Emprendimiento	Formación socio-humanística	
<b>Semestre I</b>													
Catedra Autónoma	X		1	16	32	48					X		25
Lectura y escritura de textos científicos	X		2	32	64	96				X			25
Matemática 1	X		3	48	96	144	X						25
Estadística descriptiva	X		3	48	96	144	X						25
Administración 1: teoría organizacional	X		3	48	96	144			X				25
Contabilidad	X		3	48	96	144			X				25
Informática para la administración	X		2	32	64	96			X				25
<b>Semestre II</b>													
Cultura emprendedora	X		2	32	64	96				X			25
Constitución y cívica	X		1	16	32	48					X		25
Matemática II	X		3	48	96	144	X						25

Curso Módulo Asignatura	Obligatorio	Electivo	Créditos Académicos	Horas de trabajo académico (semestrales) (1)			Áreas o Componentes de Formación del Currículo (2)						Número máximo de estudiantes matriculados o proyectados (3)	
				Horas de trabajo directo	Horas de trabajo independiente	Horas de trabajo totales	Básica	Medio ambiente	Formación profesional	Investigación	Emprendimiento	Formación socio-humanística		Segunda lengua
Estadística Inferencial	X		3	48	96	144	X							25
Administración II: planeación	X		3	48	96	144				X				25
Fundamentos de economía	X		3	48	96	144				X				25
Contabilidad Administrativa	X		3	48	96	144				X				25
<b>Semestre III</b>														
Fundamentos de investigación	X		2	32	64	96				X				25
Inglés I	X		2	32	64	96							X	25
Filosofía	X		2	32	64	96						X		25
Álgebra Lineal	X		3	48	96	144	X							25
Administración III: diseño organizacional	X		3	48	96	144				X				25
Microeconomía	X		3	48	96	144				X				25
Matemática financiera	X		3	48	96	144				X				25
<b>Semestre IV</b>														
Observación empresarial	X		2	32	64	96					X			25
Inglés II	X		2	32	64	96							X	25
Estética	X		1	16	32	48						X		25
Macroeconomía	X		3	48	96	144				X				25
Presupuesto	X		3	48	96	144				X				25

Curso Módulo Asignatura	Obligatorio	Electivo	Créditos Académicos	Horas de trabajo académico (semestrales) (1)			Áreas o Componentes de Formación del Currículo (2)						Número máximo de estudiantes matriculados o proyectados (3)	
				Horas de trabajo directo	Horas de trabajo independiente	Horas de trabajo totales	Básica	Medio ambiente	Formación profesional	Investigación	Emprendimiento	Formación socio-humanística		Segunda lengua
Investigación de Operaciones	X		3	48	96	144			X					25
Mercadeo	X		3	48	96	144			X					25
Dirección y liderazgo	X		2	32	64	96			X					25
<b>Semestre V</b>														
Metodología de la investigación	X		2	32	64	96				X				25
Inglés III	X		2	32	64	96						X		25
Sociología	X		2	32	64	96					X			25
Economía colombiana	X		2	32	64	96		X						25
Administración de la producción	X		3	48	96	144			X					25
Investigación de Mercados	X		2	32	64	96			X					25
Psicología empresarial	X		2	32	64	96			X					25
Electiva I		X	2	32	64	96			X					25
<b>Semestre VI</b>														
Creatividad e innovación empresarial	X		2	32	64	96					X			25
Inglés IV	X		2	32	64	96						X		25
Hacienda Pública	X		2	32	64	96		X						25
Administración Financiera	X		3	48	96	144			X					25
Logística	X		2	32	64	96			X					25
Gerencia del servicio	X		2	32	64	96			X					25

Curso Módulo Asignatura	Obligatorio	Electivo	Créditos Académicos	Horas de trabajo académico (semestrales) (1)			Áreas o Componentes de Formación del Currículo (2)						Número máximo de estudiantes matriculados o proyectados (3)	
				Horas de trabajo directo	Horas de trabajo independiente	Horas de trabajo totales	Básica	Medio ambiente	Formación profesional	Investigación	Emprendimiento	Formación socio-humanística		Segunda lengua
Gerencia del Talento Humano	X		3	48	96	144			X					25
Electiva II		X	2	32	64	96			X					25
<b>Semestre VII</b>														
Taller de investigación	X		3	48	96	144				X				25
educación y legislación ambiental	x		2	32	64	96		X						25
Tecnología y sociedad	X		1	16	32	48						X		25
Modelos empresariales Asociativos	X		1	16	32	48			X					25
Comercio exterior	X		3	48	96	144			X					25
Gestión tecnológica	X		2	32	64	96			X					25
Legislación empresarial	X		2	32	64	96			X					25
Electiva III		X	3	48	96	144			X					25
<b>Semestre VIII</b>														
Gestión ambiental	X		3	48	96	144		X						25
Problemas Globales contemporáneos	X		1	16	32	48						X		25
Gerencia Estratégica	X		3	48	96	144			X					25
Formulación de proyectos y planes de negocio	X		3	48	96	144			X					25

Curso Módulo Asignatura	Obligatorio	Electivo	Créditos Académicos	Horas de trabajo académico (semestrales) (1)			Áreas o Componentes de Formación del Currículo (2)							Número máximo de estudiantes matriculados o proyectados (3)	
				Horas de trabajo directo	Horas de trabajo independiente	Horas de trabajo totales	Básica	Medio ambiente	Formación profesional	Investigación	Emprendimiento	Formación socio-humanística	Segunda lengua		
Gerencia de la calidad	X		3	48	96	144			X						25
Mercadeo Internacional	X		2	32	64	96			X						25
Electiva IV		X	3	48	96	144			X						25
<b>Semestre IX</b>															
Ética	X		1	16	32	48						X			25
Evaluación de proyectos	X		3	48	96	144			X						25
Administración pública	X		3	48	96	144			X						25
Práctica empresarial	X		3	48	96	144			X						25
Gerencia de mercadeo	X		3	48	96	144			X						25
Sistemas de Información gerencial	X		2	32	64	96			X						25
Electiva V		X	3	48	96	144			X						25
<b>Semestre X</b>															
Proyecto de grado: proyecto de investigación / pasantía	X		15	240	480	720			X						25
<b>Total Número Horas</b>			175	2800	5600	8400	720	240	5856	432	336	432	384		
<b>Total Porcentaje Horas (%)</b>							8,6%	2,9%	69,7%	5,1%	4,0%	5,1%	4,6%		
<b>Total Número Créditos del Programa</b>							15	5	122	9	7	9	8		

0233

Curso Módulo Asignatura	Obligatorio	Electivo	Créditos Académicos	Horas de trabajo académico (semestrales) (1)			Áreas o Componentes de Formación del Currículo (2)						Número máximo de estudiantes matriculados o proyectados (3)	
				Horas de trabajo directo	Horas de trabajo independiente	Horas de trabajo totales	Básica	Medio ambiente	Formación profesional	Investigación	Emprendimiento	Formación socio-humanística		Segunda lengua
<b>Total</b>							8,	2,	69,7	5,	4,		4,	
<b>Porcentaje</b>							6	9	%	%	%	5,1%	6	
<b>Créditos (%)</b>							%	%	%	%	%	%	%	

### 3.4 ACTUALIZACIÓN DEL CURRÍCULO

La actualización curricular permite mantener en vigencia y en vanguardia el conocimiento, razón por la que se constituye en uno de los ejes del programa y fija a través de tres estrategias determinadas por el comité curricular central unas metodologías que permite evaluar y reevaluar la coherencia del programa con los saberes que continuamente están actualizándose.

La estrategia de evaluación interna busca que a través de círculos de calidad por áreas de formación que los docentes evalúen la pertinencia y el grado de actualización de las temáticas abordadas en cada uno de los cursos del componente asociado.

Esta metodología está basada en reuniones periódicas por áreas de formación en donde los profesores asociados a dicha áreas deben evaluar los propósitos de formación a desarrollar alineando el componente de formación con el macro-currículo tomando en cuenta la tipología de curso (teórico, teórico-práctico, práctico), la fase en la que se encuentra (fundamentación, aplicación, profundización) y el área de formación disciplinar; dentro de los objetivos de este ejercicios se busca evitar que los estudiantes aborden la misma temática dos veces en diferentes cursos o que estos se traslapen y no tengan coherencia, así mismo se buscar tener un hilo conductor en la formación del estudiante a través de la alineación curricular.

En lo concerniente al programa de Administración de Empresas se ha contemplado que la estrategia de evaluación interna vincule la investigación y la proyección social como parte del proceso de formación del estudiante, en este sentido los docentes investigadores deben integrar a los procesos de formación los resultados o avances obtenidos en investigación formal o a través de los semilleros vinculados al grupo de investigación.

Producto de este proceso, los círculos de calidad deben presentar al comité curricular y de investigación como cuerpo colegiado de la facultad las propuestas de ajuste curricular a que haya lugar para que se evalúe su pertinencia y se formalice su adopción dentro del currículo, teniendo en cuenta que si la modificación cambia la intensidad de créditos o cambia la fase en la que se encuentra el curso, esta deberá ser presentada a comité curricular central quien evaluará la pertinencia, el impacto y emitirá a Consejo académico su concepto, quien como última instancia deberá aprobar o reprobar el ajuste.

Otra estrategia propuesta por Comité Curricular Central es la evaluación externa, en donde se busca realizar un proceso de vigilancia del estado del arte con respecto a la educación en las ciencias de la administración en el contexto tanto colombiano como en el exterior.

La metodología que aplica a la estrategia de evaluación externa se desarrolla en dos ámbitos; la primera a través de estudiantes que abordarían procesos de investigación sobre la pertinencia y actualización del currículo a través de trabajos de grado direccionados desde la decanatura, la segunda se realizaría a través de la asignación de horas en la labor docente a profesores del programa para que desarrollen estudios de pertinencia con una contrastación entre el macro-curriculum del programa y los estudios y macro-curriculos de otros programas de administración reconocidos en el contexto nacional e internacional, estos estudios que pueden ser apoyados con estudiantes practicantes.

Con base en las dos estrategias anteriores y como un proceso de meta información, el comité curricular y de investigación debe abrir espacios para la exposición de los resultados de las evaluaciones de pertinencia y actualización externa e interna y deberá dar cuenta de cuáles de los resultados potencialmente brindan impactos importantes sobre la formación del estudiante y sobre el cual se apoyarán para presentar ajustes del macro curriculum a comité curricular central y consejo académico, trámite que deberá ser presentado por la decanatura o un representante designado por el comité curricular y de investigación de la facultad.

### 3.5 ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS

La estructura curricular constituye la forma más amplia de organización de las actividades académicas ya que determina la distribución de los créditos en asignaturas, componentes y áreas de formación de cada campo, así como la secuencia y ubicación de las asignaturas en los semestres

Así mismo la estructura del plan de estudios está determinado por la naturaleza de las asignaturas ya que de su carácter teórico, práctico o teórico-práctico dependen tanto los contenidos como las estrategias metodológicas a usar en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Los cursos académicos de carácter teórico** tienen como fin fundamentar el desarrollo profesional desde una perspectiva epistemológica; en consecuencia, estas asignaturas permiten a los estudiantes aproximarse a los modelos teóricos explicativos o comprensivos que subyacen a la disciplina o sus ciencias auxiliares.

**Los cursos académicos teórico-prácticos** implican un contenido en el que, junto a los aspectos teóricos, generalmente de carácter normativo que les dan soporte, aparecen las herramientas o aplicaciones que constituyen praxis aceptadas en el ejercicio real de la profesión. El objeto de estas asignaturas es conseguir que el estudiante conozca y domine estos procedimientos y técnicas y que además comprenda su estructura para que pueda analizar su utilidad y la posibilidad de innovar estas herramientas o de crear nuevas.

**Los cursos académicos prácticos** constituyen por sí mismos un taller para el desarrollo de competencias asociadas a los conocimientos adquiridos, pero en un escenario real o simulado de aprendizaje que exige de los estudiantes el poner en contexto sus conocimientos para resolver problemas que en efecto se presentan en la vida profesional.

Así mismo, la Facultad tiene plenamente reglamentadas las prácticas profesionales, que es una de las formas en la cual la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca contribuye desde su perspectiva a la solución de problemas específicos en el sector productivo y en las comunidades, así como también se hace un trabajo social en pro de generar mejores condiciones de vida para las personas dentro de su contexto social. En el Currículo del programa, los estudiantes pueden optar por esta opción para cumplir con tres créditos correspondientes a electivas optativas.

Adicionalmente, los estudiantes en su trabajo de grado pueden optar por la opción de Pasantía, que está diseñada precisamente para aportar desde la disciplina a solucionar problemas reales de las organizaciones. Los estudiantes a través de las pasantías profesionales y los trabajos de investigación, reciben por parte de la universidad un apoyo académico y conceptual importante por docentes que sesgan cada vez más las temáticas a la solución de problemáticas sociales de alto impacto ya que la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca ha establecido entre sus políticas el desarrollo de trabajos y proyectos que busquen generar impacto a la sociedad y apunten a la solución de problemas sentidos de la comunidad.

El programa ha establecido la importancia que los estudiantes, además de los aspectos técnicos y tecnológicos, adquieran herramientas y conceptos que apunten a la promoción de la participación comunitaria en las diferentes acciones que se vayan a realizar. Esta concepción de participación comunitaria fundamentada desde la perspectiva de género es complementada con elementos conceptuales de salud ambiental, emprendimiento, lúdica, consultoría e innovación, lo cual se logra con la participación de estudiantes principalmente miembros de semilleros o voluntariados en dichos proyectos y fortalecido con una serie de cursos que buscan brindar dichos conceptos, herramientas y destrezas.

Los mecanismos de seguimiento y evaluación de los programas de interacción con el medio externo que utiliza la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca se consignan en los documentos que formalizan la cooperación; en el caso de los convenios generalmente se establece un coordinador de prácticas responsable de la supervisión del proceso.

#### **4. ARTICULACIÓN CON EL MEDIO E INVESTIGACIÓN**

##### **4.1 INTERNACIONALIZACIÓN**

Se requiere que la universidad avance en su inserción en el plano internacional, es necesario que establezca mecanismos de cooperación con otras universidades e instituciones sociales con el fin de elevar la pertinencia de sus procesos y potenciar el impacto de sus acciones. Como estrategia que permite aunar los esfuerzos, los recursos y las capacidades de las instituciones la cooperación resulta apropiada para afrontar las demandas que la sociedad de hoy plantea a la educación superior. Así lo entiende la Institución; razón por la cual, la institución se propone desplegar un componente internacional en el desarrollo de su misión en el marco de una más amplia estrategia de relacionamiento con el entorno para consolidar su relevancia académica y social.

Adoptar un enfoque internacional para las funciones misionales es, en primer lugar, desarrollar un proceso continuo en el que la docencia, la investigación y la proyección social dejan de verse desde lo local y pasan a contemplarse en un más amplio contexto que evalúa y acoge las grandes tendencias del desarrollo académico y científico mundial y; en segundo lugar es aspirar a que la oferta institucional en la transferencia, creación y recreación del

conocimiento y la cultura pueda, por su pertinencia y calidad, ser acogida en el concierto internacional.

*4.1.1. Internacionalización de la docencia.* La internacionalización de la docencia compromete a la Institución a planear y desarrollar estrategias para internacionalizar el currículo, promover la movilidad de docentes y estudiantes y generar una oferta académica atemperada a las necesidades del contexto internacional. En este proceso es clave el aprendizaje, dominio y uso de lenguas extranjeras entre los miembros de la comunidad académica; por lo cual la institución realizará esfuerzos para mejorar en este aspecto tan crucial.

*4.1.2. Internacionalización de la investigación.* La Internacionalización de la investigación se concreta en el aumento de las relaciones científicas internacionales que den origen a proyectos de investigación conjuntos y a la participación en iniciativas y redes científicas mundiales. Otro componente importante es la publicación de los resultados de investigación institucionales en revistas de prestigio internacional.

*4.1.3. Internacionalización de la extensión y la proyección social.* La internacionalización de la proyección social convoca a la Institución a participar en proyectos de cooperación y desarrollo internacional, a suscribirse y a participar activamente en redes de internacionalización y a establecer convenios con universidades y entidades de otras latitudes con los cuales se favorezcan la movilidad académica e investigativa, el reconocimiento mutuo y la calidad.

*4.1.4. Gestión de la internacionalización.* En este contexto institucional y conscientes del papel que desempeñan cada uno de los programas quienes están obligados a promover una cultura investigativa institucional que acoja criterios de calidad nacionales e internacionales, lo mismo que a consolidar y fortalecer vínculos interinstitucionales de carácter nacional e internacional en la perspectiva de cooperación e intercambio académico, investigativo y de servicios, se han formulado las siguientes estrategias:

- Creación y consolidación de la oficina de internacionalización de la institución con autonomía presupuestal
- El Desarrollo de un plan de acción en conjunto con las facultades hacia la internacionalización de los programas de la institución
- La Implementación de unidades de apoyo por facultades hacia la internacionalización
- La articulación del departamento de lenguas con cada uno de los programas de la institución, tendiente a fortalecer la suficiencia de una segunda Lengua en la comunidad académica y facilitar los procesos de internacionalización
- La Articulación de los programas de la institución con programas internacionales para ofrecer doble titulación

Lo anterior posibilita al interior de los programas:

- Fortalecimiento de los convenios y alianzas estratégicas con Universidades, Empresas y el Estado, que faciliten la cualificación de la actividad docente y estudiantil.

- Participación de los programas de la Institución en eventos Nacional e Internacionales.
- Fortalecimiento de las relaciones con Instituciones de Educación Superior Internacionales, para fortalecer visión y capacidades globales desde estudiantes y docentes.
- Fortalecimiento de la participación en redes académicas internacionales.
- Fortalecimiento curricular que facilite la movilidad académica de los estudiantes en un entorno globalizado.
- Consolidación de relaciones sólidas con empresas de diferentes sectores económicos, Instituciones pares y el Estado, en la búsqueda de soluciones a problemas Regionales.
- Fomentar espacios de encuentro entre la comunidad universitaria y los sectores productivos a nivel regional y nacional, a fin de concertar acciones conjuntas en los procesos de elaboración de propuestas de solución a problemas que afectan las dinámicas sociales, económicas, políticas y culturales, entre otros.

## 4.2 PRÁCTICAS Y PASANTÍAS

### 4.2.1 Prácticas Académicas Empresariales

En la facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas, la práctica es una asignatura de carácter obligatorio que tiene como propósito complementar la formación académica del estudiante con la aplicación de sus conocimientos y desarrollo de competencias dirigidas a la resolución de problemas de la administración en diferentes contextos, bien sean públicos, privados o mixtos. En este sentido, el realizar la práctica empresarial, permite al estudiante enfrentarse a situaciones que trascienden el ámbito académico, para enrolarse en el ámbito profesional, lo cual posibilita en el periodo de formación, adquirir y potenciar habilidades, que le permitirán en un futuro próximo, desempeñarse mejor en el entorno laboral.

### 4.2.2 Pasantías

Las pasantías, sustentadas en la Resolución 047 de 2012, se concibe como el trabajo desarrollado en el campo real del ejercicio profesional, como aplicación integral de su preparación académica, respondiendo a una necesidad de mejoramiento o solución específica ante una necesidad identificada en una organización.

## 4.3 ARTICULACIÓN CON EGRESADOS

La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca establece entre sus objetivos "fortalecer la relación con los egresados, para medir el impacto de los procesos de formación e incrementar su participación en programas de actualización, posgrados, investigación, campo laboral y órganos colegiados". Los egresados constituyen para la Institución un vínculo importante con las dinámicas sociales, políticas, culturales, productivas y académicas del ámbito nacional e internacional y, en consecuencia, es fundamental

mantener una información actualizada de las actividades que ellos realizan, las cuales son de interés para el desarrollo de las funciones misionales de la Institución.

#### 4.3.1. *El perfil general del Egresado*

El Administrador de Empresas egresado de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca es un profesional visionario, dinámico, ético, sensible y emprendedor, comprometido con el desarrollo empresarial y la acción social, con capacidad de liderazgo, creatividad e innovación; con habilidad para investigar, dispuesto a evaluar, orientar, transformar y desarrollar organizaciones mediante el manejo óptimo de las diferentes variables administrativas propias del ejercicio profesional.

#### 4.3.2. *Estrategias en relación con el estamento de Egresados*

Las estrategias se encuentran establecidas en el Acuerdo 011 de 17 de diciembre de 2014 de la Asamblea de Fundadores de la Corporación y son las siguientes:

Espacios de participación en los procesos académico y organizacional que incluyen la participación en instancias del gobierno institucional, en los procesos de autoevaluación y reforma curricular; vinculación a grupos de investigación; participación directa en actividades de voluntariado social y en las convocatorias internas de financiación del emprendimiento. En materia de comunicación y contacto, el uso de las redes sociales para promoción de la oferta institucional y de servicios disponibles para los egresados, contactos, respuesta a inquietudes y formación de una comunidad virtual; uso de la plataforma virtual con información relevante y correo de contacto para responder inquietudes y sugerencias además de otros medios y mecanismos promocionales.

**Realización de eventos** que tienen en el encuentro de egresados de cada dos (2) años su actividad principal, unida a otros eventos académicos, sociales, culturales, deportivos y recreativos que realice la institución. En relación con el seguimiento la institución realizará periódicamente estudios que le permitan determinar la situación y el desempeño de sus egresados y usará los resultados para el mejoramiento de los procesos académicos y organizacionales.

Los egresados tendrán **prelación** en la asignación de cupos en los programas de educación continua y post-gradual, descuentos, becas trabajo; al lado de lo anterior los egresados podrán disfrutar de servicios especiales de bienestar universitario, servicios de biblioteca y descuentos para el pago de matrícula del cónyuge, compañero permanente y para los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.

Finalmente, está prevista como estrategia el mantenimiento de una interlocución permanente con las organizaciones de los egresados y un trabajo conjunto con ellas para consolidar la calidad académica y elevar el prestigio y el reconocimiento de los programas y procesos de la institución.

## 4.4 INVESTIGACIÓN

### 4.4.1 política general de investigación

La política de investigación en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca está conformada por varios instrumentos. En el plano conceptual, el Proyecto Educativo Universitario- PEU define la investigación como un proceso misional de carácter estratégico

que permite asegurar la relevancia académica y científica de la institución. Así mismo, la Misión y Visión ofrecen orientaciones acerca de la importancia de la investigación en la formación de los estudiantes y en la contribución institucional al desarrollo regional y nacional. Así mismo, la Resolución 020 de 2010 define el carácter y naturaleza de la investigación, establece sus principios, determina la estructura y funciones del sistema de investigación.

En términos de estrategia, el Plan de Desarrollo Institucional 2016-2020 estableció como objetivo estratégico el "Fortalecimiento del Sistema de investigación" al que se asocian las siguientes acciones:

- Fortalecer la estructura del Sistema de Investigaciones, en sus componentes académicos, investigativo, administrativo, financiero y de gestión.
- Articular los procesos de investigación con la docencia y la proyección social.
- Fortalecer las capacidades institucionales que permitan elevar la pertinencia científica y social de la investigación.
- Desarrollar una política editorial institucional que facilite la circulación y socialización de la producción intelectual.
- Desarrollar en la comunidad académica la cultura científica y de investigación.
- Definir las líneas de investigación Institucionales y crearle las condiciones institucionales, presupuestales y financieras para su desarrollo.

Para cumplir con estos propósitos el Plan de desarrollo de la investigación se fijó cuatro ejes de trabajo, que constituyen el despliegue de la estrategia institucional que apunta al fortalecimiento de las capacidades de investigación. Estos ejes son: i) Gestión para elevar la efectividad del sistema de investigaciones cuyo fin es el de mejorar la estructura, la normativa y los procedimientos; ii) Formación para cualificar el talento humano que apunta a incrementar las capacidades de los docentes en investigación; iii) Recursos para apoyar los proyectos y procesos que se dirige a incrementar el esfuerzo institucional para apalancar las actividades de CTI (Ciencia, Tecnología e Innovación) con los recursos físicos, tecnológicos y financieros requeridos y; iv) Cultura científica para cimentar una tradición de ciencia e investigación cuyo objeto es el de promover los valores de la investigación en la formación de los estudiantes y contra con una estrategia de publicación y generación de productos académicos en la comunidad universitaria.

La Resolución 256 de 2010 "por la cual se actualiza el Sistema de investigaciones de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca" establece los principios rectores, la organización y las estrategias principales para el desarrollo del proceso misional de investigación en la institución

En primera instancia, la resolución establece que la institución entiende la investigación como una "actividad intelectual, planificada y sistemática orientada a la producción y validación de conocimiento de la ciencia normal y el conocimiento social y culturalmente pertinente". Esa pertinencia se determina por la conexión existente entre los proyectos de investigación y el desarrollo humano y las necesidades del país y de la región

Para lograr los propósitos de la investigación y garantizar su desarrollo en la institución se crea el Sistema de investigaciones como una instancia para coordinar los esfuerzos, los

recursos y los resultados de la investigación. En términos organizacionales, el sistema está constituido por:

- Consejo de investigaciones como órgano superior de planificación, orientación, definición y evaluación de las políticas y estrategias de investigación.
- Vicerrectoría de investigaciones como instancia ejecutiva principal del sistema.
- Comités de investigaciones y comités curriculares de los programas como órganos que planifican y coordinan la ejecución de las políticas de investigación en los programas académicos.
- Coordinadores de investigación como agentes de coordinación y enlace entre las facultades y las instancias institucionales de investigación.
- Grupos de investigación, formados por los docentes y que formulan, proponen y ejecutan los proyectos de investigación.
- Semilleros de investigación, formados por estudiantes que desean aprender a investigar.

Así mismo el sistema identifica las estrategias y acciones principales para propiciar el desarrollo de la investigación:

Formación y consolidación de la cultura investigativa como un presupuesto básico para iniciar y sostener procesos y proyectos de investigación pertinentes. Entre las acciones que se desarrollan en el marco de esta estrategia están: constitución y consolidación de grupos y semilleros de investigación, participación en eventos y redes de investigación, inclusión en el currículo de asignaturas de investigación formativa.

Fortalecimiento de las capacidades y recursos para la investigación con el fin de que se disponga de la base material para el desarrollo apropiado de los proyectos y se obtengan los resultados esperados. En desarrollo de esta estrategia se adelantan acciones tales como: aumento del número de docentes con labor de investigación, aumento del número de horas de dedicación a investigación, adquisición de equipos y material de laboratorio, adquisición de bibliografía con destino a los grupos de investigación, lanzamiento y ejecución de la primera convocatoria interna para la financiación de proyectos de investigación.

#### 4.4.2. Investigación en el programa

El programa de Administración de Empresas cuenta con investigadores adscritos al grupo de investigación inter-disciplinar en ciencias sociales y humanas, que enmarcan su labor investigativa bajo líneas de investigación (ver cuadro 5).

Estas líneas de investigación permiten delimitar el espacio temático que refleja los intereses y prioridades del desarrollo de la investigación de la facultad y del programa de Administración de Empresas. Las líneas de Investigación constituyen el elemento principal del desarrollo de la política de investigación al suministrar un punto de referencia para la formulación de los proyectos de investigación.

**Cuadro 4. Líneas de investigación formal**

Nombre del Grupo	Líneas de investigación vigentes
Grupo investigación Interdisciplinar en ciencias humanas y sociales	Desarrollo, emprendimiento y sociedad
	Currículo, pedagogía y didáctica
	Derecho público y privado
	Entrenamiento deportivo y actividad física
	Evolución, sociedad y tecnología

En general los programas desarrollan las políticas y estrategias de investigación establecidas por el Sistema de Investigaciones de la institución. En el nivel organizacional se distinguen tres instancias:

- **Instancias de decisión:** Los Comités Curricular y de Investigaciones de la Facultad constituyen los órganos para la orientación y ejecución de la política de investigaciones en el contexto de los programas por ella administrados. A diferencia de otras facultades, la proximidad epistemológica de los programas ha permitido la constitución de los Comités curricular y de Investigaciones integrados, que operan para todos los programas, lo que contribuye a la interdisciplinariedad del trabajo académico y la coordinación tanto en el plano curricular como en el desarrollo de las líneas de investigación.
- **Instancia de coordinación:** el coordinador de investigaciones de la facultad representa a todos los programas en el Consejo de Investigaciones de la institución, sirviendo de enlace con el Sistema.
- **Instancias de desarrollo de la investigación:** constituidas por los grupos y los semilleros de investigación. La naturaleza de las disciplinas de la facultad ha facilitado la constitución de grupos y semilleros de investigación en el que trabajan profesores y estudiantes de diversas áreas de las ciencias administrativas, contables y económicas en las temáticas y líneas de investigación establecidas.

#### 4.4.2.2 Investigación formativa y formación investigativa

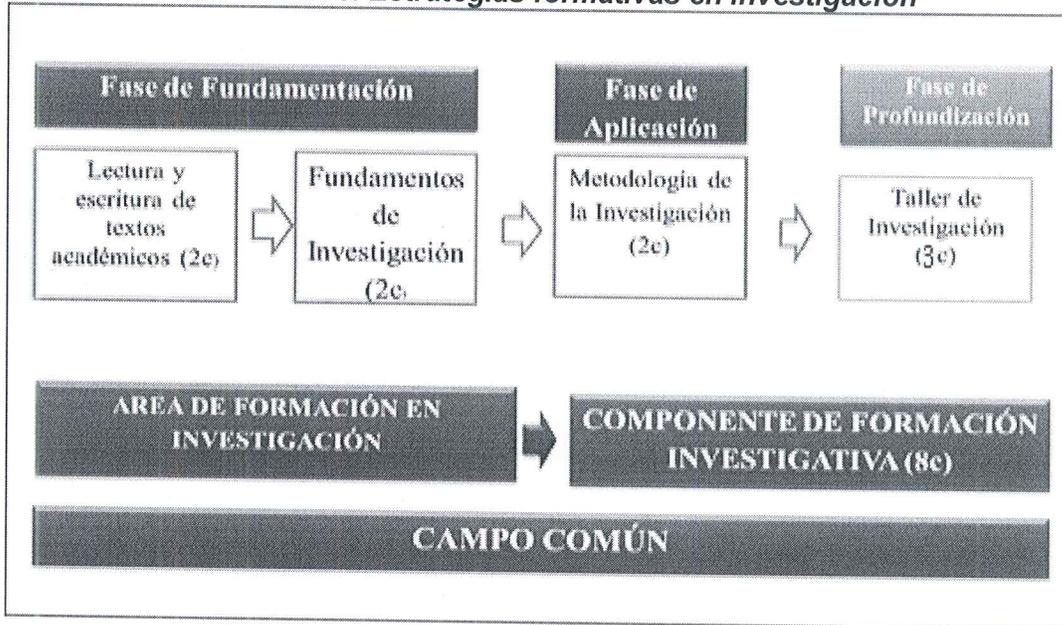
A través de la resolución 0224 del 2012 se establecieron los lineamientos institucionales de diseño curricular de los programas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca. En esta resolución se estipuló la consolidación del macro-currículo a partir de campos de conocimiento y áreas de formación; dichos campos están establecidos como campo de formación común y campo de formación profesional. El campo común soporta la transversalidad de los componentes teleológicos y la internacionalización del currículo, estando presente en todos los programas institucionales, dentro de estos campos se destaca la formación investigativa, que se desarrolla dentro del macro currículo con la siguiente estructura.

**Formación investigativa:** alineada con la formación integral de los estudiantes, ya que a través de la formación investigativa se potencializan las habilidades individuales; esté área de formación está compuesta por los cursos de lectura y escritura de textos académicos (2 créditos), fundamentos de investigación (2 créditos), Metodología de la investigación (2 créditos), Taller de Investigación (3 créditos) para un total de 9 créditos

Formación investigativa e investigación formativa constituyen dos estrategias distintas pero complementarias encaminadas a la creación y fortalecimiento de la cultura de la investigación. Por una parte, la formación investigativa se encarga de desarrollar

competencias básicas para investigar desde el aula; mientras la investigación formativa lo hace desde escenarios que generan experiencias de inmersión en actividades de ciencia, tecnología e innovación.

**Ilustración 3. Estrategias formativas en investigación**



**Fuente:** Documento "Directrices competencias para la formación en investigación" (2014) La ilustración 3 presenta el propósito de formación y las competencias relativas a cada curso del componente, se presentan a continuación.

**Cuadro 5. Competencias de los cursos del componente de formación en investigación**

Curso	Propósito	Competencias
Lectura y escritura de textos académicos	Desarrollar capacidades para la comprensión de textos académicos y para abordar ejercicios iniciales de construcción textual	1. Reconocer las estructuras sintácticas, semánticas y de contenido de los textos académicos para abordar su análisis y comprensión 2. Conocer los elementos discursivos clave de los textos académicos para abordar ejercicios iniciales de construcción de textos, especialmente de artículos e informes de investigación.
Fundamentos de investigación	Conocer los elementos que constituyen la base epistemológica de la ciencia y del desarrollo de la investigación.	1. Apropiar las concepciones epistemológicas subyacentes en los procesos de investigación para entender la naturaleza y desarrollo del conocimiento científico 2. Conocer el método científico como protocolo básico de la ciencia con el fin de entender su aplicación al desarrollo de los procesos de investigación

Metodología de la investigación	Proporcionar herramientas para sustentar metodológicamente los procesos de investigación.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apropiar los métodos y herramientas de recolección de datos para identificar su pertinencia en relación con los objetivos y alcances de una investigación.</li> <li>2. Apropiar los métodos y herramientas de análisis de datos para identificar su pertinencia en relación con los objetivos y alcances de una investigación.</li> </ol>
Taller de investigación	Desarrollar ejercicios piloto de investigación.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar las decisiones clave en la puesta en marcha de un proyecto de investigación para entender su dinámica y desarrollo</li> <li>2. Desarrollar capacidades de análisis y síntesis para aplicarlas al desarrollo de un proyecto de investigación</li> </ol>

**Fuente:** Documento "Directrices competencias para la formación en investigación" (2014)

Además de lo anterior con el objeto de incorporar los resultados de investigación a los procesos de formación, la institución ha establecido las siguientes estrategias:

- a- Los productos e investigación se incorporan a los referentes bibliográficos de los cursos de los programas asociados a la temática del producto.
- b- El desarrollo de una línea de investigación en innovaciones educativas cuyos resultados permitan mejorar el desempeño de la docencia
- c- La generación de relaciones con otros actores del sistema de ciencia, tecnología e innovación que posibiliten la articulación y generación de espacios de articulación de la educación para los estudiantes.

#### 4.4.3. Semilleros de investigación

En el programa se estimula la conformación de quipos de estudiantes que orientados por un profesor investigador (líder, asesor y acompañante), se prepara en actividades investigativas de orden formativo, desarrollando habilidades que le posibilitarán a los integrantes de los semilleros una evolución profesional, además de adquirir competencias diferenciadoras útiles para el análisis de problemáticas y de situaciones cotidianas, afrontándolas de manera organizada y basados en criterios más apropiados para una acertada toma de decisiones.

Asimismo, estos semilleros de investigación ofrecen otros valores agregados para sus integrantes. Así, por ejemplo: propician la interacción con los profesores y fortalecen el trabajo en equipo; ayudan a desarrollar la capacidad de la comprensión lectora, incluyendo el análisis y la síntesis en las investigaciones en las cuales se participa; los semilleros generan responsabilidad, compromiso y excelencia académica; permiten tener miradas globales frente a los entornos, a la vez que fortalecen su visión acerca de la cultura, la ciencia y las dimensiones materia de estudio.

Los semilleros fortalecen la interdisciplinariedad y potencian la cultura del aprendizaje permanente; dentro de ellos se desarrolla la capacidad de aprender autónomamente, aspecto muy importante en las comunidades académicas con metodologías a distancia y virtual, y fortalecen la curiosidad y la posibilidad de participar en redes de investigación que facilitan la comunicación entre las instituciones de educación

#### 4.4.4. Medios para la difusión de los resultados de investigación.

Como estrategia para la difusión de los resultados de investigación, la institución ha definido los siguientes mecanismos:

- a- Publicación de resultados de investigación en revistas indexadas nacionales e internacionales.
- b- Participación en eventos de difusión y circulación del conocimiento especializado.
- c- Participación en eventos de difusión y apropiación social de conocimientos.
- d- Creación de un programa editorial para apoyar la publicación de textos científicos (libros de investigación, libro de capítulos de investigación, series con documentos de trabajo, revistas, textos pedagógicos y didácticos, textos de difusión del conocimiento)

## 5 APOYO A LA GESTIÓN DEL CURRÍCULO

### 5.1 ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

Las facultades son unidades académico-administrativas que agrupan a un conjunto de programas académicos que se relacionan disciplinariamente. Las facultades coordinan y ejecutan las políticas de desarrollo académico y administrativo que implemente la Corporación.

En términos organizacionales, las facultades son dependencias adscritas a la Vicerrectoría Académica, pero coordinan sus esfuerzos, para efectos de planeación y ejecución, con otras Vicerrectorías y dependencias universitarias.

La dirección ejecutiva de la facultad corresponde al Decano, que es asistido por los comités de investigación y curricular de la Facultad, órganos colegiados constituidos por el decano, quien lo preside y representantes de los docentes y los estudiantes.

Los programas son por excelencia, el producto académico de la docencia. La dirección de los programas corresponde a los directores de programa. Además, en el plano curricular, la facultad tiene un Comité Curricular que asesora a los directores de programa y a la decanatura en asuntos propios del currículo y la pedagogía. Una función similar cumple el Comité de Investigaciones que asesora a la facultad en lo relativo a la función de investigación y lo referente a los trabajos de grado. Ambos comités están integrados por los docentes de Tiempo completo y medio tiempo de los programas y por representantes de los estudiantes.

Adscritos a la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas (FACACE) se encuentran los programas de Administración de Empresas, Finanzas y Negocios internacionales, Contaduría Pública y turismo, que se han proyectado a conformar los departamentos de Ciencias Administrativas, Ciencias Contables, Ciencias Económicas y el Departamento de Turismo. En esencia los departamentos se conciben como un espacio de diálogo, concertación y cooperación entre los miembros de una misma comunidad disciplinaria y como una unidad funcional para la planeación y desarrollo académico de una disciplina.

## 5.2 PROFESORES

El programa de Administración de Empresas cuenta con un personal docente acorde con las necesidades de formación de nuestros estudiantes. Para ello la institución cuenta con un estatuto docente (Acuerdo 014 de 2013) que fija las condiciones bajo las cuales se direcciona el accionar de los profesores y se determinan los aspectos clave para garantizar su bienestar.

Es así como la institución ha definido la carrera docente como el proceso que sigue un profesional para consolidar su vocación docente y a través de ello garantiza el reconocimiento tanto económico como social de la labor que durante el tiempo desempeña el profesor. Adicional a ello, se estipula un riguroso proceso de selección y contratación de personal con el ánimo de contar con los profesionales más idóneos y competentes, sin dejar de lado quienes mayor motivación y vocación proyecten.

Por otra parte, el programa ha diseñado un esquema de perfiles por área de formación que permite tener mayor certeza en los requerimientos propicios para cumplir con las necesidades de formación de nuestros estudiantes. En este sentido el siguiente cuadro muestra las áreas de formación del programa y los perfiles requeridos según el esquema mencionado.

**Cuadro 6. Perfiles docentes del programa Administración de Empresas**

ÁREA DE FORMACIÓN	PERFILES
Desarrollo del espíritu emprendedor	Pregrado: Ciencias administrativas o afines Posgrado: Pedagogía, innovación o emprendimiento Experiencia en DU: 2 año Experiencia profesional: emprendimiento en universidades Experiencia en Inv: Desarrollo y tejido empresarial Manejo de TIC's: Web 3,0 Manejo de SE: proyectos Nivel de Inglés: B1
Matemáticas	Pregrado: Matemático o ingeniero en áreas afines Posgrado: matemáticas o métodos cuantitativos Experiencia profesional: Docente de matemáticas Experiencia en DU: 2 años Experiencia en Inv: No aplica Manejo de TIC's: Web 3,0 Manejo de SE: proyectos Nivel de Inglés: B1
Estadística	Pregrado: Estadístico Posgrado: Estadístico o métodos cuantitativos Experiencia profesional: Docente en diferentes áreas cuantitativas Experiencia en DU: 2 años Experiencia en Inv: Investigación cuantitativa Manejo de TIC's: Web 3,0 Manejo de SE: SPSS, Stata Nivel de Inglés: B1
Administración y de las organizaciones	Pregrado: Ciencias administrativas, contables y económicas

ÁREA DE FORMACIÓN	PERFILES
	<p>Posgrado: MBA, gestión de proyectos, Planeación o prospectiva</p> <p>Experiencia profesional: Docente Administración primeros semestres</p> <p>Experiencia en DU: 2 años</p> <p>Experiencia en Inv: Teoría administrativa</p> <p>Manejo de TIC's: Web 3,0</p> <p>Manejo de SE: proyectos</p> <p>Nivel de Inglés: B1</p> <p>Pregrado: Ciencias administrativas, contables y económicas</p> <p>Posgrado: MBA, gestión de proyectos</p> <p>Experiencia profesional: Formulación, gestión y evaluación de proyectos</p> <p>Experiencia en DU: 2 años</p> <p>Experiencia en Inv: No aplica</p> <p>Manejo de TIC's: Web 3,0</p> <p>Manejo de SE: Proyectos</p> <p>Nivel de Inglés: B1</p>
Economía y finanzas	<p>Pregrado: Economista o ciencias afines</p> <p>Posgrado: Economía o afines</p> <p>Experiencia profesional: Docente Ciencias Administrativas</p> <p>Experiencia en DU: 2 años</p> <p>Experiencia en Inv: Investigación económica</p> <p>Manejo de TIC's: Web 3,0</p> <p>Manejo de SE: No</p> <p>Nivel de Inglés: B1</p> <p>Pregrado: Contador público o profesional en finanzas</p> <p>Posgrado: finanzas</p> <p>Experiencia profesional: Docente Ciencias Administrativas y afines</p> <p>Experiencia en DU: 2 años</p> <p>Experiencia en Inv: Temas contables y financieros</p> <p>Manejo de TIC's: Web 3,0</p> <p>Manejo de SE: paquetes contables, Bloomberg</p> <p>Nivel de Inglés: B1</p>
Producción y operaciones	<p>Pregrado: administrador o ingeniero industrial o afines</p> <p>Posgrado: métodos cuantitativos, calidad, producción o afines.</p> <p>Experiencia profesional: Procesos de producción industrial</p> <p>Experiencia en DU: 2 años</p> <p>Experiencia en Inv: Calidad</p> <p>Manejo de TIC's: Web 3,0</p> <p>Manejo de SE: Estadístico</p> <p>Nivel de Inglés: B1</p>
Mercadeo	<p>Pregrado: administrador o afines</p> <p>Posgrado: Mercadeo.</p> <p>Experiencia profesional: área de mercadeo en empresas del sector real</p>

ÁREA DE FORMACIÓN	PERFILES
	Experiencia en DU: 2 años Experiencia en Inv: mercadeo Manejo de TIC's: Web 3,0 Manejo de SE: Estadístico Nivel de Inglés: B1
Informática	Pregrado: Ingeniero de sistemas o afines Posgrado: Software o sistemas. Experiencia profesional: Experiencia en DU: 2 años Experiencia en Inv: Manejo de TIC's: Web 3,0 Manejo de SE: Software para la administración Nivel de Inglés: B1
Gerencia de personal	Pregrado: Administración De empresas o afines Posgrado: Alta gerencia o Administración. Experiencia profesional: Áreas relacionadas en empresas Experiencia en DU: 2 años Experiencia en Inv: Talento humano Manejo de TIC's: Web 3,0 Manejo de SE: Nivel de Inglés: B1
Jurídico	Pregrado: Derecho Posgrado: Comercial, civil o laboral. Experiencia profesional: Abogado en empresas Experiencia en DU: 2 años Experiencia en Inv: No Manejo de TIC's: Web 3,0 Manejo de SE: Nivel de Inglés: B1

Fuente:

### 5.3 PLAN DE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESORAL DEL PROGRAMA

Con respecto a la cualificación docente se enfrenta el compromiso de consolidar un cuerpo de docentes de amplia formación pedagógica, actualizados en los avances científicos y tecnológicos, comprometidos con inculcar en los educandos la disciplina de la investigación y la creación de un trabajo productivo.

En el desarrollo de este compromiso la Asamblea de Fundadores incluyó en el estatuto profesoral, el capítulo VII que habla sobre la evaluación y cualificación docente, estableciendo la directriz y objetivo de la cualificación, que busca el desarrollo pedagógico y disciplinar ajustando el proceso de cualificación a los perfiles definidos dentro de los documentos maestros y que aportan al cumplimiento de lo declarado institucionalmente: en este sentido, se han creado espacios para la cualificación como lo es el diplomado en docencia universitaria, y se han definido las líneas de cualificación que debe contener el programa de formación profesoral que son: formación en docencia, formación en pedagogía, formación en investigación, formación en gestión académica administrativa, actualización en el área de desempeño docente, formación en segundo idioma y formación post-gradual.

En consonancia con el Horizonte Institucional de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, el desarrollo profesoral tiene como objetivo consolidar programas de formación que propenden por la formación de profesionales competitivos por su sensibilidad social y espíritu de investigación, innovación y emprendimiento.

El Desarrollo Profesoral es posibles a través de los siguientes programas de formación:

1. Formación en docencia.
2. Formación pedagógica.
3. Formación de investigadores.
4. Formación en gestión académico-administrativa.
5. Actualización en áreas de desempeño docente.
6. Formación en segundo idioma.
7. Formación posgradual

A continuación, la descripción de cada escenario de formación:

**Cuadro 7. Escenarios de cualificación docente**

<b>Id</b>	<b>Programa</b>	<b>Justificación</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Contenidos</b>
1	Formación en docencia (administración de la enseñanza)	En este momento un porcentaje importante de los docentes carecen de competencias para la administración de su proceso docente	Cualificar a los profesores del Programa en el diseño y uso de recursos que facilitan la enseñanza desde la administración de la información y administración de los tiempos.	Administración del tiempo Administración de contenidos programáticos Uso de infraestructura institucional Implementación de mecanismos que alimentan oportunamente los sistemas de información. Autoevaluación y autorregulación del Programa en la función sustantiva docencia

0233      -06 DIC. 2017

Id	Programa	Justificación	Objetivo	Contenidos
2	Formación pedagógica (didácticas para el aprendizaje)	La gran mayoría de profesores del Programa tienen títulos académicos en áreas propias del saber disciplinar del Programa y no en áreas relacionadas con la Pedagogía	Cualificar a los profesores del Programa en las estrategias pedagógicas y didácticas que facilitan la relación de profesores y estudiantes con el conocimiento.	Fundamentos pedagógicos. Enfoque pedagógico institucional Enseñanza, aprendizaje, evaluación Estrategias para mejorar los resultados en Pruebas Saber PRO Estrategias que facilitan el aprendizaje en un área disciplinar
3	Formación de investigadores	La mayoría de profesores del Programa tienen títulos académicos de pregrado o especialización en áreas propias del saber disciplinar del Programa y no han desarrollado habilidades en investigación	Cualificar a los profesores del Programa en las habilidades que impactan en la formación de profesionales altamente competitivos y que promueven la resolución de problemas del entorno.	Fundamentos de investigación Metodología de la investigación Investigación aplicada Elaboración de documentos de divulgación de los resultados de investigación
4	Formación en gestión académico – administrativa universitaria	El 90% de profesores del Programa desconocen los procesos de gestión académico-administrativa que soportan las funciones de docencia, investigación y proyección social	Cualificar a los profesores del Programa en el uso de procedimientos y herramientas definidas por la Institución para soportar las funciones de docencia, investigación y proyección social	Alimentación de sistemas de información institucionales y externos Reconocimiento y uso de procesos, procedimientos y formatos definidos por la oficina de Calidad de la IES Uso de herramientas ofimáticas para sistematizar y analizar información Uso de Moodle para gestión documental del Programa y la Facultad Creación y renovación de

Id	Programa	Justificación	Objetivo	Contenidos
				registros calificados de programas. Procedimientos institucionales en cuanto a registro y control académico Seguimiento a egresados
5	Actualización en el área de desempeño docente	Los docentes, de acuerdo con sus áreas del conocimiento han recibido su proceso de formación profesional hace más de cuatro años en promedio, lo que requiere una actualización en temas de vanguardia dentro de cada disciplina.	Facilitar la actualización de los profesores en el área de desempeño docente a través de la inscripción en cursos virtuales de IES reconocidas mundialmente.	Repositorio de Cursos definidos por IES reconocidas mundialmente asociados a las áreas de desempeño docente del profesor.
6	Formación segundo idioma: inglés	Es necesario fortalecer las competencias de los profesores para avanzar a un nivel B2 (Marco Común Europeo). Hasta el momento más de la mitad de los profesores alcanzan hasta el nivel A2.	Facilitar el acceso a información que sólo está publicada en inglés.	Nivel 1 Nivel 2 Nivel 3 Nivel 4
7	Formación posgradual	Se requiere mejorar la formación a nivel de maestrías y doctorados con el fin de fortalecer las competencias docentes en investigación y en sus áreas de conocimiento.	Facilitar la formación del profesor en programas de posgrado que impacten la actualización del programa de pregrado a través de los trabajos de grado del programa posgradual en que se inscribe el profesor	Lineamientos de formación posgradual para profesores

Fuente: Elaboración propia

### 5.3.1 Estrategias de seguimiento al Desarrollo Profesional

El acompañamiento al Desarrollo Profesional se hará con base en el seguimiento a las acciones definidas para cada uno de los programas de formación descritos anteriormente. Las acciones estarán definidas por el objetivo del Programa, el objetivo de la Facultad, las áreas de formación disciplinar y del campo común.

## 5.4 RECURSOS FÍSICOS Y DE APOYO A LA DOCENCIA

Para el desarrollo de las actividades de docencia la institución cuenta con diferentes medios educativos que están a disposición del programa y sus profesores, dentro de los aspectos que se destacan, esta que la institución cuenta con todas sus aulas dotadas de equipo audio visual (video Beam y equipo de audio); así mismo el programa cuenta con el apoyo de la biblioteca Bruno Mantilla Pinto en donde tanto estudiantes como profesores tienen a disposición una importante colección de libros y textos en las diferentes temáticas que se abordan en el quehacer docente e investigativo contando con 639 títulos en 848 ejemplares de libros vinculados a las disciplinas de la administración; estos fondos físicos son complementados por el acceso a base de datos de referencia con las que cuenta la biblioteca, estas bases de datos son Hebsco Host, Jstor, Springer, Multilegis y Gestión Humana.

En cuanto a recursos de tipo software para el apoyo de la docencia la institución cuenta con una variedad de programas, dentro de los que se destacan; Argis – 10, Matlab - R2013a - 25, Microsoft Office – 2016, Microsoft Visio – 2016, Microsoft Project – 2016, Visual Studio – 2015, Multilegis, LegisOffice, Quartus, Suite de Google (Versión académica), Eset Endpoint Antivirus-Licenciado, que son los utilizados por el programa de Administración de Empresas.

El programa de Administración de Empresas apoyado en el desarrollo del programa de finanzas y negocios internacionales, y en coherencia con el contexto de desarrollo del programa que brinda al estudiante un componente destacado en la formación financiera cuenta con el laboratorio financiero como una herramienta que permite el fortalecimiento del desarrollo pragmático en el área de formación financiera y económica.

Entre los principales objetivos del laboratorio financiero, se encuentran los siguientes:

- Fomentar el estudio, el autoaprendizaje, y el acercamiento de la comunidad académica al mercado económico y financiero mundial.
- Suministrar información objetiva y actualizada de los indicadores financieros y económicos de mayor relevancia a los interesados de la región.
- Fortalecer las labores de investigación en el área económica y financiera de la universidad y la región.
- Consolidar un centro de formación, asesorías y consultorías en temas específicos relacionados con las finanzas y la actividad empresarial.

## 6. ESTRATEGIA DE SOCIALIZACIÓN

Una vez sean aprobados los documentos PEP se deberá iniciar con el proceso de socialización y apropiación del PEP que se desarrollará con la comunidad académica del

programa a través de estrategias y espacios que la decanatura deberá programara con los estudiantes y profesores.

Para el proceso de apropiación del documento PEP del programa se proponen las siguientes estrategias de trabajo.

- Comunicación masiva.
- Jornadas de reconocimiento.
- Espacios para la discusión y desarrollo del PEP.
- Impresiones del PEP.

El desarrollo de estas estrategias se detalla a continuación.

### **Comunicación masiva**

Esta estrategia busca estimular en el estudiante y los docentes el reconocimiento de la existencia de los documentos PEP.

El desarrollo de esta estrategia se realizará a través de la oficina de comunicaciones con la que se tendrá que definir cómo se desarrolla una masificación del PEP y cómo se llevan los elementos relevantes del PEP a un volante o una infografía que debe ser enviada a todos los estudiantes y profesores del programa de Administración de Empresas.

Esta estrategia implica que cada tres o cuatro días es decir dos veces en la semana desde comunicaciones se debe enviar información con referencia al PEP para que la comunidad académica identifique que el PEP es el documento de referencia del programa.

De igual forma a través de esta estrategia se realizaría entrega formal a cada integrante de la comunidad académica del programa de una copia del PEP y aunque se reconoce que no de inmediato los estudiantes y los profesores van a realizar lectura del documento esto permitirá sumar a las diferentes actividades que apuntan a la apropiación del PEP

### **Jornadas de reconocimiento**

Esta estrategia busca realizar divulgación de los aspectos esenciales y relevantes del PEP a través de convocatoria al auditorio La Quimera con los docentes y estudiantes en jornadas de máximo 1,5 horas donde se realice una divulgación formal y a la mayor cantidad de estudiantes y profesores posible para que se genere la interacción en la comunidad universitaria.

Este espacio debe ser concertado institucionalmente por la decanatura y debe permitir que en el horario establecido el docente y los estudiantes asistan a la jornada que se podría replicar varias veces en el día.

### **Espacios para la discusión y desarrollo del PEP**

Esta estrategia busca dar apertura a espacios con profesores y estudiantes al mismo tiempo, donde se trabajen aspectos específicos del PEP y que permitan reforzar el proceso

de reconocimiento del PEP y los aspectos esenciales que se encuentran consignados en el documento.

Esta estrategia considera la apertura de espacios en horarios de clase donde a través del docente coordinador y el equipo de apropiación del PEP se desarrollarán didácticas diseñadas para el reconocimiento y apropiación en la que los estudiantes y el profesor identifiquen los elementos esenciales del PEP.

Para el desarrollo de esta estrategia es necesario desarrollar material didáctico, definir un equipo de pasantes que acompañe el proceso y establecer un cronograma de intervención de las clases que permita desarrollar el ejercicio y que logre la apropiación.

### **Impresiones del PEP**

Esta estrategia está enfocada a la circulación física del documento PEP y sus elementos esenciales entre la comunidad del programa. Estas impresiones no necesariamente deben ser del documento PEP, ya que es difícil que la comunidad por iniciativa propia tome el documento y lo lea, las impresiones físicas además del documento completo deben ser síntesis o infografías que permitan comunicar las esencias del documento o que por lo menos invite al lector a revisar el documento.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Alonso, M. J. y Galve, C. (2008). El emprendedor y la empresa: una revisión teórica de los determinantes a su constitución. *Acciones e investigaciones sociales*, 26, 5-44.
- Alvarado, O. y Rivera, W. (2011). Universidad y emprendimiento, aportes para la formación de profesionales emprendedores. *Cuadernos de Administración*, 27 (45), 61-74.
- Álvarez González, A. (2006). *Medios de apoyo y operaciones de financiación empresarial* (1ra ed., pp. 1-7) Madrid: Ra-ma editorial.
- Arrieta Posada, J.G. (2002). La administración de operaciones y su papel central dentro de toda organización. *Revista Universidad EAFIT*, 127, 19-27.
- Ausubel, D. P. (1960). The Use of Advance Organizers in the Learning and Retention of Meaningful Verbal Material. *Journal of Educational Psychology*, 267-272.
- Ausubel, D. P. (1968). *Educational psychology: a cognitive view*. Holt Rinehart and Winston.
- Bennis, G.W., and O'Toole, J. (2005). How business schools lost their way. *Harvard Business Review*, 83 (5), 96-104)
- Bertalanffy, L. (1950). An Outline of General System Theory. *The British Journal for the Philosophy of Science*, 1 (2), 134-165.
- Block, S.B. y Hirt, G.A. (2008). *Fundamentos de Administración financiera* (12ava ed., pp. 4-21) México D.F.: Mc Graw Hill.
- Burnett, D. (2000). The Supply of Entrepreneurship and Economic Development. Recuperado el 30 de marzo de 2011 de, <http://www.technopreneurial.com/articles/ed.asp>

Chanlant, A. (1985). Las ciencias de la vida y la gestión administrativa. Traducción de Giselle Gálvez. Cuadernos de administración, 14 (02), 26-34.

Chanlant, A. (1995). Carta a Richard Dery: el occidente enfermo de sus dirigentes. Traducción de Esperanza Moreno Bustos. Cuadernos de administración, 20 (02), 14-41.

Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría general de la Administración (7ª ed., pp. 27-43). México: Mc Graw-Hill Interamericana.

Consejo Académico (2005). Proyecto Educativo Universitario PEU. Popayán: corporación Universitaria Autónoma del Cauca.

Dane (2011). Comunicado de prensa: producto interno bruto- segundo trimestre 2011. Recuperado el 10 de diciembre de 2011 de [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/cp\\_PIB\\_Iltrim11.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/cp_PIB_Iltrim11.pdf)

Dane. (2016). Cuentas Departamentales -Colombia Producto Interno Bruto (PIB) Comportamiento del PIB departamental año 2015. Bogota D.C. Retrieved from [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/departamentales/B\\_2005/Bol\\_dptal\\_2015preliminar.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/departamentales/B_2005/Bol_dptal_2015preliminar.pdf)

DANE. (2016). Pobreza Monetaria 2015 - Cauca. Bogota D.C. Retrieved from [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones\\_vida/pobreza/2015/Cauca\\_Pobreza\\_2015.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/2015/Cauca_Pobreza_2015.pdf)

Dávila L. de Guevara, C. (2004). Teorías organizacionales y administración. Enfoque crítico (2da ed., pp. 1-17). Bogotá: Mc Graw Hill

Departamento de Mercadeo. (2011). Estudio de mercado: oferta, demanda y pertinencia del programa académico de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca. Popayán: Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.

Díaz, M. (2002). Flexibilidad y Educación Superior en Colombia (1ra ed. pp., 217). Bogotá: ICFES.

DNP. (2007). Agenda interna para la productividad y competitividad. Documento regional Cauca. Recuperado el 10 de noviembre de 2011 de [http://www.cccauca.org.co/documentos2/AGENDA\\_INTERNA\\_CAUCA.pdf](http://www.cccauca.org.co/documentos2/AGENDA_INTERNA_CAUCA.pdf)

DNP. (2010). Plan Nacional de desarrollo 2010-2014 "prosperidad para todos". Recuperado el 10 de septiembre de 2011 de <http://www.dnp.gov.co/PND/PND20102014.aspx>.

DNP. (2015). Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 tomo 1. Bogota D.C.: Imprenta Nacional de Colombia. <https://doi.org/978-958-8340-88-3>

Ferras, C. et al. (2001). El territorio como mercancía. Fundamentos teóricos y metodológicos del marketing territorial. RDE: Revista de desenvolvimiento económico, 3 (5), 68-79.

García Rondón, I. (2010). Origen y evolución del marketing como disciplina científica. Contribuciones a la Economía. Recuperado el 20 de agosto de 2011, <http://www.eumed.net/ce/2010a/>

Gibbons, M. (1998). La pertinencia de la educación superior en el siglo XXI. Recuperado el 5 de diciembre de 2011 de, [http://www.humanas.unal.edu.co/contextoedu/docs\\_sesiones/Gibbons\\_victor\\_manuel.pdf](http://www.humanas.unal.edu.co/contextoedu/docs_sesiones/Gibbons_victor_manuel.pdf).

Katz, D. and Kahn, R. L. (1966). The social psychology of organizations (1ra ed., 498 pp.) New York: Wiley.

Koontz, H. (1961). The management theory jungle. *Academy of Management Journal*, 4(3), 174-188.

Koontz, H. (1980). The management theory jungle revisited. *Academy of Management Review*, 5 (2), 175-187.

López, F. (2001). El surgimiento de EAFIT en el contexto del desarrollo de la educación en administración y la práctica administrativa en Colombia. A propósito de la celebración de los 40 años. *Revista Universidad Eafit*, 121, 9-18.

Marín, D.A. (2005). La enseñanza de las teorías de la administración: limitantes epistémicas y posibilidades pedagógicas. *Innovar*, 15 (26), 43-58.

Merrill, h. f. (2007). *clasicos en administración. mexico: limusa.*

Mc Gregor, D. (2007). *El lado humano de las empresas (1ra ed. en español, p. 327-331) méxico D.F.: Mc Graw Hill.*

Miller, A. (2007). Perfil empresarial del Cauca 2000-2006. Cámara de Comercio del Cauca. Recuperado el 10 de noviembre de 2011 de [http://www.cccauca.org.co/documentos2/Perfil\\_Empresarial\\_Cauca\\_2000\\_2006.pdf](http://www.cccauca.org.co/documentos2/Perfil_Empresarial_Cauca_2000_2006.pdf)

Miller, A. y Vásquez, A. (2008). Análisis de coyuntura económica Cauca 2000-2007. Cámara de Comercio del Cauca- Corporación Cauca Progresiva. Recuperado el 10 de noviembre de 2011 de [http://www.cccauca.org.co/documentos2/INFORME\\_COYUNTURA\\_FINAL.pdf](http://www.cccauca.org.co/documentos2/INFORME_COYUNTURA_FINAL.pdf)

Miranda de Souza, E. y Carvalho Aguiar, A. (2011). Publicações póstumas de Henri Fayol: revisitando su teoría administrativa. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 12 (1), 204-227.

Montejano, S., Hernandez, O., Leija, G., Maldonado, G. y Vivanco, S. (2010). La influencia de la administración de operaciones en el rendimiento de la Pyme. *Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*, 47, 66-74.

Morales Castro, A. y Morales Castro, J.A. (2008). *Principios de finanzas (1ra ed., pp. 5-35) México D.F.: Trillas.*

Noguera, A. L. y Cubillos, L. J. (2007). La pertinencia de las facultades de administración: un estudio prospectivo al 2015. *Universidad y Empresa*, 6 (12), 194-224.

Observatorio Laboral para la educación. (2011). Educación de calidad, el camino para la prosperidad. Recuperado el 20 de diciembre de 2011 de [http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-277950\\_presentacion\\_ministra.pdf](http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-277950_presentacion_ministra.pdf)

Pérez, C.H. (2010). La formación en administración en Colombia: una contribución histórica del desarrollo empresarial. *Universidad & empresa*, 18, 117-145.

Petrella, C. (2007). Análisis de la teoría burocrática. Aportes para la comprensión del modelo burocrático. Recuperado el 30 de mayo de 2011 de <http://www.fing.edu.uy/catedras/disi/DISI/pdf/Analisisdelateoriaburocratica.pdf>

Portafolio. (2017). Más de cinco millones de personas salieron de la pobreza en la última década. Retrieved September 9, 2017, from <http://www.portafolio.co/economia/pobreza-extrema-en-colombia-2016-504332>

Saavedra, J.J. (2005). La formación tecnológica en administración en Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: investigación y reflexión*, 13(2), 63-89.

Saavedra, J.J. (2007). Una aproximación a las demandas sociales de las escuelas de administración en Colombia. *Universidad y empresa*, 6 (12), 74,116.

Salinas, O. (2010). Ecaes en Administración. Marco de referencia de los exámenes de estado de calidad de la educación superior (ECAES) (SABER-PRO) (214 pp). Bogotá: Icfes-Ascolfa.

Schumpeter, J. (1975). *Capitalism, Socialism and Democracy* (1ra ed., pp. 132) New York: Harper Colophon Books; Harper and Row publishers.

Shermerhorn, J. R. (2002). *Administración* (1ra ed., pp. 70-96). México: LimusaWiley.

SNIES. (23 de octubre de 2017). Sistema Nacional de Información de la Educación superior. Obtenido de modulo consultas: <https://snies.mineducacion.gov.co/consultasnies/programa#>

Trabajando.com. (2011). Las 20 carreras con mayor demanda laboral en Colombia. Recuperado el 20 de noviembre de 2011 de <http://noticias.universia.net.co/vida-universitaria/noticia/2010/05/19/452921/20-carreras-demanda-colombia-estudio-trabajando-com.pdf>

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME. (2016). Human Development Report 2016 Human Development for Everyone Briefing note for countries on the 2016 Human Development Report. Retrieved from [http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr\\_theme/country-notes/COL.pdf](http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/COL.pdf)

Velásquez, F. (2002). Escuelas e interpretaciones del pensamiento administrativo. *Estudios gerenciales*, 83, 31-55.

Weber, M. (1977). *Economía y Sociedad. Un esbozo de sociología comprensiva* (pp. 716-752) México D.F.: Fondo de Cultura económica

Zapata, A., Murillo, G. y Martínez, J. (2006). *Organización y Management. Naturaleza, objeto, método, investigación y enseñanza* (1ra ed., pp. 57-227). Cali: Editorial Universidad del valle.