Universidad Francisco de Paula Santander
Vigilada Mineducación

COMITÉ CURRICULAR DEL PROGRAMA

2025

PROYECTO EDUCATIVO

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Índice general

		Pág.
1.	Presentación y conceptualización del PEP de Administración de Empresas-UFPS	4
2.	Identidad del programa de Administración de Empresas-UFPS	5
2.1	Información general del programa	6
2.2	Reseña histórica del programa	6
2.3	Principios que orientan el accionar del programa	9
3.	Direccionamiento estratégico del programa de Administración de Empresas-UFPS	11
3.1	Misión del programa	11
3.2	Visión del programa	12
3.3	Objetivos del programa	12
3.3.2	Objetivo general	12
3.3.3	Objetivos específicos	12
3.4	Valores del programa	13
3.5	A quién va dirigido - perfil de ingreso	14
4.	Políticas del programa de Administración de Empresas-UFPS	15
5.	Estructura curricular del programa de Administración de Empresas-UFPS	16
5.1	Fundamentos filosóficos y epistemológicos del programa académico	15
5.2	Justificación del programa	19
5.3	Ejes curriculares o de formación del programa	31
5.4	Propósitos de formación del programa.	34
5.5	Competencias del programa	35
5.5.1	Competencias específicas del programa	36
5.5.2	Competencias genéricas adoptadas de la UFPS para el programa	39
5.6	Resultados de aprendizaje asociados a cada competencia del programa	41
5.7	Perfil de egreso	44
Referencias bibliográficas		46

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Datos básicos del PAE-UFPS	6
Tabla 2	Direccionadores de cambio para la Administración de Empresas en Colombia	24
Tabla 3	Necesidades sociales y desafíos para la Administración de Empresas en Colombia	26
Tabla 4	Ejes curriculares a partir de los desafíos para la Administración de Empresas en Colombia	32
Tabla 5	Definición contextualizada de las competencias específicas del PAE-UFPS.	40
Tabla 6	Definición de las competencias genéricas adoptadas para el PAE-UFPS.	41
Tabla 7	Resultados de Aprendizaje (RA) por competencia específica del PAE-UFPS.	42
Tabla 8	Resultados de Aprendizaje (RA) por competencia genérica adoptadas para el PAE-UFPS.	43

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Línea de tiempo del programa Administración de Empresas de la UFPS	9
Figura 2	Principios orientadores del programa Administración de Empresas de la UFPS	9
Figura 3	Conceptualización epistemológica del PAE- UFPS	19
Figura 4	Relación entre necesidades sociales, competencias y perfil de egreso	36
Figura 5	Sustento competencia específica: capacidad para la formulación y evaluación de proyectos para la óptima e integral toma de decisiones organizacionales.	37
Figura 6	Sustento competencia específica: capacidad para la gestión organizacional efectiva.	38
Figura 7	Sustento competencia específica: capacidad para la optimización de procesos y recursos organizacionales	39
Figura 8	Perfil de egreso del Administrador de Empresas-UFPS	45

1. Presentación y conceptualización.

A nivel nacional, según el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) (2020) el Sistema Nacional de Acreditación (SNA), tiene como fin garantizar a la sociedad que los programas académicos y las instituciones de educación superior acreditados ofrezcan el servicio público de educación con altos niveles de calidad; es decir, que esas instituciones y esos programas académicos sean de excelencia. Al respecto, el CESU (2020), específicamente en el artículo 17, menciona que todo programa académico debe definir:

> un proyecto educativo coherente con la misión y la identidad institucional, así como con los campos de acción de las profesiones o disciplinas, y que orienta el desarrollo de labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales. Según el nivel de formación y modalidad, el proyecto educativo del programa define claramente los objetivos de formación y los resultados de aprendizaje contemplados en los aspectos curriculares, las políticas y estrategias de planeación y evaluación curricular, y la propuesta de mejoramiento continuo en el marco del sistema interno de aseguramiento de la calidad. Los documentos en los cuales se desarrolla el proyecto educativo del programa o lo que haga sus veces deben ser de conocimiento público (p.21)

Adicionalmente CESU (2020) en el mismo artículo 17 resalta, que todo programa académico debe:

> definir unos referentes académicos, filosóficos, pedagógicos y organizacionales, que dan identidad a su comunidad académica y que hacen posible el reconocimiento de esta como parte de la comunidad académica nacional e internacional de la profesión, disciplina, ocupación u oficio correspondiente, … de acuerdo con normas institucionales respecto del currículo (p.23).

Respecto a las normas institucionales, la UFPS (2016) menciona que, el Proyecto Educativo del Programa (PEP) se constituye en la carta de navegación para los programas académicos en el desarrollo de la docencia, investigación y extensión, además, que éste debe armonizarse bajo las premisas institucionales expresas en su Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto Educativo de la Facultad (PEF), procesos de autoevaluación y autorregulación en perspectiva del mejoramiento continuo, y los campos de acción profesional o disciplinar.

Por su parte, al considerar la relevancia y constante evolución de la Administración de Empresas, como disciplina científica o campo de acción del *Programa de Administración de Empresas de la UFPS*, definidas principalmente por la correspondencia con el desarrollo tecnológico, científico e

industrial alcanzado por el hombre, a medida que se incrementan las infraestructuras productivas como parte de su propia evolución y desarrollo. Lo anterior, ha generado la necesidad de crear modelos de gestión que permitieran organizar las fuerzas de producción de las empresas como organizaciones sociales para garantizar su correcto funcionamiento y lograr su eficiencia y competitividad, introduciendo innumerables retos relacionados con el análisis continuo del funcionamiento, la organización de los procesos fundamentales, la planificación de las actividades y recursos, la dirección y control, así como el uso óptimo de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos; desafíos insertos en el proceso administrativo de una organización (Arguello, Llumiguano, Gavilánez y Torres, 2020).

En función de todo lo anterior, el Proyecto Educativo del Programa de Administración de Empresas de la UFPS se concibe como un referente orientador de su proceso educativo y del desarrollo de sus funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión; siendo el medio para propiciar la gestión académica pertinente, con responsabilidad social y tendiente al bien común, respondiendo a las demandas de la sociedad y a los desafíos propios de la administración de empresas, como campo de acción; todo esto armonizado con las directrices contempladas en el PEI y sus elementos, como lo son los principios de la formación, valores y políticas institucionales.

La estructura del PEP de Administración de Empresas de la UFPS que a continuación se presenta, responde a los lineamientos para la construcción del PEP institucionalizados por la UFPS (2016), a través del Acuerdo N° 104 de 16 de diciembre de 2016, en sus seis componentes: Contextualización, Contenido, Dirección Estratégica, Políticas y Lineamientos curriculares; tomando en cuenta que este último componente se desarrolló siguiendo los lineamientos de la UFPS (2022) aprobados en la Resolución N° 070 de 27 de abril de 2022, respecto a la estructura curricular de los programas.

2. Identidad del programa de Administración de Empresas-UFPS.

2.1 Información general del programa

A continuación, en la tabla 1 se especifican los datos básicos del programa de Administración de Empresas-UFPS.

Tabla 1. Datos básicos del PAE-UFPS

Institución a la que pertenece	Universidad Francisco de Paula Santander
Facultad a la que pertenece	Ciencias Empresariales
Denominación del programa	Administración de Empresas
Nivel de formación	Profesional
Título que otorga	Administrador de Empresas
Código SNIES	13980 Resolución N° 011391 del 02 de julio del 2020 (7 años)
Fecha de creación del programa y sustento legal interno	Año 1966. Resolución No.2920 del 5 de octubre de 1966.
Duración	Diez (10) semestres en jornada diurna y once (11) en jornada nocturna
Modalidad	Presencial
Periodicidad de la admisión	Semestral
Jornada	Diurna y nocturna
N° créditos académicos	166

2.2 Reseña histórica del programa

En el año 1962, el 5 de julio se funda la Universidad Francisco de Paula Santander, con carácter de Fundación de Derecho Privado, bajo Escritura Pública No.970 de julio del mismo año y obtiene la personería jurídica, según Resolución N° 20 del 19 de septiembre de 1962, emanada de la gobernación del Departamento. Posteriormente, el Congreso Nacional expide la Ley 67 de 1968, mediante la cual se establece la situación jurídica y es oficializada como Departamental, con el

Decreto No.323 de mayo 17 de 1970. Como Universidad oficial departamental inicia sus labores académicas con las Escuelas de Topografía y Dibujo Arquitectónico.

En el año 1964, por el Acuerdo No. 2 del 29 de enero de 1964, se crean los estudios básicos de Ingeniería, Administración de Empresas y Contaduría Pública, al crear la Facultad de Arte y Ciencias, a través de la cual se cursan cuatro semestres de estudios básicos que comprenderán humanidades, ciencias sociales, ciencias naturales y matemáticas y dos años de estudio profesionales para la obtención de un título de Administrador de Empresas o Contador Público, se enmarca dentro del Decreto 1464, se consagra los llamados ciclos básicos universitarios y que aseguraban posibles convenios de transferencias entre instituciones de educación superior.

En el año 1966, inicia en la UFPS el programa de Administración de Empresas en convenio con la Universidad Nacional, con 21 estudiantes, mediante la Resolución N° 2920 del 5 de octubre de 1966, de acuerdo con las disposiciones del Decreto 1464 de 1963, reconociéndole todos los efectos legales y académicos de estudios básicos universitarios y la transferencia a la Universidad Nacional de Colombia.

En el año 1972, el Consejo Directivo, aprobó y llevó a cabo la prolongación de las carreras de Ciencias Empresariales (Administración de Empresas y Contaduría Pública), como respuesta y compromiso al desarrollo comercial e industrial de la región como zona fronteriza. Específicamente, el día 5 de junio de este año, se aprueba el programa de Administración de Empresas, mediante Resolución N° 012, con una duración de 10 semestres, en jornada diurna, con registro ICFES 120946580005400111400.

En el año 1992, se dio inicio al programa de Administración de Empresas en la jornada nocturna, con 11 semestres de duración.

En el año 2006, el Ministerio de Educación Nacional concedió el Registro Calificado por un término de siete años, al programa de Administración de Empresas de la UFPS, mediante Resolución N° 4568 del 10 de agosto de 2006. En el segundo semestre de ese mismo año 2006, se inicia la oferta del programa profesional bajo la modalidad de créditos académicos, debido a que la Universidad adoptó la política curricular con el propósito de unificar e integrar el desarrollo curricular de los programas académicos, de conformidad con el Decreto 2566 de 2003, expedido por el Ministerio de Educación Nacional, que establece el crédito académico como mecanismo de evaluación de calidad, transferencia estudiantil y cooperación interinstitucional.

En el año 2008, el Consejo Académico mediante Resolución N° 108 del 15 de agosto de 2008, renovó, por primera vez, la Licencia Interna de Funcionamiento al programa.

En el año 2010, el Consejo Académico mediante Resolución N° 009 del 15 de febrero de 2010, renovó, por segunda vez, la Licencia Interna de Funcionamiento al programa.

En el año 2012, el Consejo Académico mediante Resolución N° 209 de 2012, renovó, por tercera vez, la Licencia Interna de Funcionamiento al programa.

En el año 2013, el Ministerio de Educación Nacional otorgó al programa de Administración de Empresas de la UFPS, la renovación del Registro Calificado mediante Resolución N° 3305 del 05 de abril de 2013.

En el año 2014, el Consejo Académico mediante Resolución N° 072 del 02 de abril de 2014, renovó, por cuarta vez, la Licencia Interna de Funcionamiento al programa.

En el año 2016, el Consejo Académico mediante Resolución N° 066 del 27 de abril de 2016, renovó, por quinta vez, la Licencia Interna de Funcionamiento al programa.

En el año 2018, el Consejo Académico mediante Resolución N° 343 del 16 de agosto de 2018, renovó, por sexta vez, la Licencia Interna de Funcionamiento al programa, reconociéndole las condiciones de calidad y el desarrollo de procesos internos de autoevaluación.

En el año 2020, a través de la resolución N° 011391 del 02 de julio del 2020, el Ministerio de Educación Nacional otorgó la renovación de registro calificado al programa de Administración de Empresas, adscrito a la Facultad de Ciencias Empresariales de la UFPS, por el máximo período de tiempo, siete años.

En el año 2023, se activa el proceso de autoevaluación con fines de acreditación de alta calidad del programa, siguiendo los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), específicamente la etapa de aplicación de instrumentos institucionales, diseñados y establecidas por el Comité Académico de Autoevaluación y Acreditación Institucional de la UFPS.

Actualmente, en el año 2025, el programa se encuentra en la etapa de consolidación de la información requerida, para efectos de la evaluación con propósitos de la acreditación en alta calidad del programa, según lo contemplado por el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) en el Acuerdo N° 02 de 2020.

Como síntesis de todo lo anterior, en la figura 1 se muestra la línea de tiempo del programa Administración de Empresas de la UFPS.

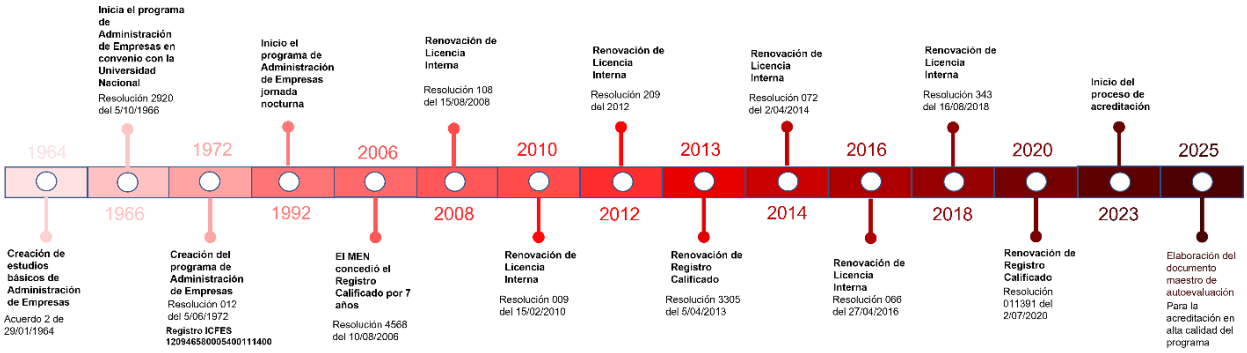

Figura 1. Línea de tiempo del programa Administración de Empresas de la UFPS

2.3 Principios que orientan el accionar del programa

El accionar del programa de Administración de Empresas (PAE) de la UFPS está sustentado en los ocho (8) principios orientadores establecidos, según UFPS (2021), en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), para hacer operante la formación humanista, critica y competente e integral de los estudiantes. Dichos principios se muestran en la figura 2 y se contextualizan al PAE-UFPS, a continuación.

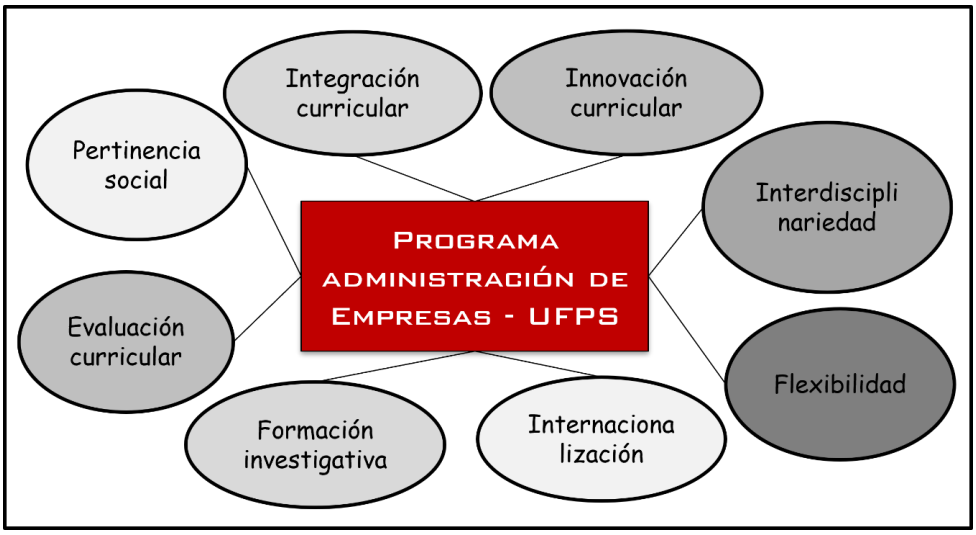

Figura 2. Principios orientadores del programa Administración de Empresas de la UFPS

Fuente: Adaptado de UFPS (2021, p. 36)

Pertinencia social. El PAE-UFPS responde con criterios sociales, rigor metodológico y científico a las necesidades regionales y nacionales de la sociedad, identificadas en el aparato productivo, como motor principal de la economía de la nación, valorando el impacto de las tendencias y transformaciones sociales, en su contexto de actuación.

Integración curricular. EL PAE-UFPS propende la sinergia entre los contenidos impartidos en sus asignaturas, que aportan a la formación en la administración de empresas, como disciplina, de acuerdo con el diseño del programa académico, asegurando que el estudiante aprenda la estructura básica de la administración de empresas, como parte de las ciencias administrativas, y se desplace creativa y críticamente entre las demás fuentes de conocimiento disponibles en su proceso de aprendizaje y en la conexión con el mundo globalizado y digitalizado.

Innovación curricular. El PAE-UFPS está inmerso en el proceso permanente de análisis, experimentación y adopción de cambios en la estructura curricular, así como en las estrategias y prácticas pedagógicas e investigativas del PAE, en virtud de su naturaleza y de los diferentes contextos con los que tiene relación.

Interdisciplinariedad. El PAE-UFPS fortalece de manera continua su capacidad para integrar el conocimiento, su metodología, sus tácticas y la realidad misma, en un sistema que propicie el desarrollo de experiencias activas en beneficio de la ciencia y la sociedad.

Flexibilidad. El PAE-UFPS fortalece de manera continua su capacidad para ofrecer respuestas a los nuevos roles profesionales que demanda la sociedad, garantizando la adaptación de su currículo y permitiendo diversas formas de ingreso, selección de cursos, tránsito disciplinar, movilidad y reconocimiento académico de sus estudiantes durante su formación.

Internacionalización. El PAE-UFPS asume una visión global, adaptando, movilizando e innovando su estructura curricular, estrategias y prácticas pedagógicas para responder a los retos del entorno internacional e intercultural al aprendizaje.

Formación investigativa. El PAE-UFPS impulsa la generación de experiencias y espacios investigativos dentro del currículo y el desarrollo del programa académico para ampliar y avanzar en la frontera del conocimiento de las ciencias administrativas y promover el surgimiento de talentos, vocaciones científicas y artísticas e innovadores.

Evaluación curricular. La evaluación curricular del PAE se concibe como un proceso por el cual se obtiene información válida y útil sobre la pertinencia social e impacto del programa como factores determinantes y subsidiariamente sobre la calidad de las estructuras del proceso enseñanza-aprendizaje, de los recursos, los desempeños y las condiciones de operación, de tal manera que puedan tomarse decisiones sobre su continuidad o los cambios necesarios para el mejoramiento.

La evaluación del aprendizaje, que busca verificar los logros de cada estudiante y sus desempeños dentro de la estructura curricular del PAE y en el marco del propósito de formación establecido. Dentro de este tipo de evaluación, se incluye el ejercicio permanente para demostrar la existencia de un proceso de mejoramiento continuo, en el cual se evalúa a lo largo del plan de estudios, el grado en que los estudiantes alcanzan los resultados de aprendizaje.

La evaluación docente, que busca valorar el trabajo del profesor, concebido como mediador del proceso formativo del estudiante en el marco del propósito de formación del PAE. Complementado por un proceso de acompañamiento para el mejoramiento continuo en virtud de los resultados periódicos de la evaluación.

3. Direccionamiento estratégico del programa de Administración de Empresas-UFPS.

3.1 Misión del programa

El Programa Administración de Empresas de la UFPS está comprometido en la formación integral de profesionales que dan respuesta a las necesidades de las organizaciones sociales, al ser competentes en la gestión efectiva de las mismas, en la optimización de sus recursos y procesos, así como en la formulación y evaluación de proyectos para sustentar la toma de decisiones organizacionales, con preparación técnica, investigativa y humanística; enmarcado en un proyecto educativo fundamentado en el modelo dialógico crítico, así como en una gestión curricular flexible y con pertinencia social; contando con para ello con un

equipo docente cualificado que promueve la excelencia académica, con responsabilidad y compromiso hacia transformación de la región y del país.

3.2 Visión del programa

Para el año 2030, el Programa Administración de Empresas de la UFPS alcanzará un nivel de alta calidad, enmarcados en procesos continuos de mejoramiento, líder en la formación integral de Administradores de Empresas competentes en la gestión efectiva de organizaciones, en la optimización de sus recursos y procesos, así como en la formulación y evaluación de proyectos para la toma de decisiones organizacionales, comprometidos con el desarrollo de región nortesantandereana y de Colombia, dando respuesta a sus necesidades sociolaborales. Apoyados en una estructura curricular flexible, con un equipo administrativo idóneo, con docentes de calidad y con una adecuada infraestructura física y tecnológica.

3.3 Objetivos del programa

3.3.1 Objetivo General

Formar administradores de empresas con un perfil integral, capaces de dar respuesta a los requerimientos de las organizaciones sociales, como objeto de estudio de la disciplina, a través del desarrollo de competencias, tanto específicas como genéricas, que le permitan afrontar y asumir, de manera efectiva, los desafíos que genera su gestión en un contexto organizacional cambiante y competitivo.

3.3.2 Objetivos Específicos

- Forjar la capacidad técnica disciplinar, en el futuro Administrador de Empresas, para que planifique, organice, dirija y controle las actividades requeridas en las diferentes áreas funcionales en pro de conseguir los objetivos organizacionales.
- Generar la capacidad en el futuro Administrador de Empresas para que gestione el conocimiento en pro del cambio y del aprendizaje organizacional, a través del proceso investigativo.
- Fortalecer en el futuro egresado de Administración de Empresas el desarrollo de capacidades actitudinales, que les permita desempeñarse y seguir desarrollándose en un contexto donde

se requiere del empoderamiento humano para competir en un mundo volátil que demanda continua adaptación.

3.4 Valores del programa

El PAE-UFPS para garantizar la formación integral de sus egresados, adopta de manera contextualizada, los seis (6) valores institucionales establecidos, según UFPS (2021, p.14), en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), tal como se describen a continuación:

Libertad. El PAE-UFPS se esfuerza por establecer un proceso formativo en el marco de libertades de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra. Entre los actores principales del proceso formativo (docentes y estudiantes) existe libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico.

Compromiso. El PAE-UFPS está comprometido con el desarrollo de la región y el país. El compromiso genera en nuestros actores principales la disposición permanente para comprender el conocimiento como factor de transformación desde el rol actual de cada persona y la búsqueda de soluciones a los problemas del entorno que en roles futuros generen bienestar y transformaciones positivas en la sociedad.

Responsabilidad. El PAE-UFPS la concibe coma la capacidad de actuar siempre en la verdad, cumpliendo con transparencia los deberes, evaluando que siempre las decisiones y acciones busquen el bien común, para el máximo número de personas, sin perder de vista el respeto por los derechos y las normas en cada contexto.

Respeto. El PAE-UFPS promueve la dignidad humana en virtud de su naturaleza y del contexto del que participa. El respeto representa la capacidad de la comunidad para reconocer, valorar y tratar dignamente a las personas evitando excluir o discriminar por motivos sociales, culturales, económicos o de cualquier otra índole.

Convivencia. El PAE-UFPS forma parte de una comunidad con diversas maneras de pensar, de actuar y de sentir. La convivencia expresa la capacidad de la comunidad para vivir junto a las demás en armonía y paz, fomentando relaciones tolerantes, dialogantes y solidarias sobre la base de la búsqueda permanente del bien común.

Resiliencia. Los actores del PAE-UFPS tienen la capacidad de hacer frente, superar y transformar las adversidades y problemas del entorno, actuando con iniciativa, recursividad y creatividad en equilibrio emocional para lograr resultados positivos.

3.5 A quién va dirigido - perfil de ingreso

El perfil de ingreso en la UFPS corresponde a las competencias que los aspirantes a ingresar a la universidad han adquirido en los niveles de educación precedente: bachillerato y preuniversitario. Para el caso de la UFPS, según el programa académico, los porcentajes que se asignan a cada una de las áreas de las Pruebas Saber 11, determinan el ingreso o no de un aspirante (UFPS, 2022).

El Programa Administración de Empresas UFPS va dirigido a quienes:

- Se proyectan a crear empresas propias o liderar organizaciones.
- Tienen interés por el funcionamiento integral de las empresas y organizaciones.
- Están orientados al logro de objetivos a través del trabajo en equipo y el diálogo para
- gestionar conflictos.
- Proponen ideas para resolver problemas y las comunica adecuadamente de forma
- oral y escrita.

El aspirante debe demostrar resultados suficientes en el examen Saber 11 para lograr ser admitido en la Universidad Francisco de Paula Santander y en el Programa de Administración, según los siguientes porcentajes de relevancia a la evaluación:

- *Lectura crítica 30%:* El aspirante debe identificar y entender contenidos explícitos de un texto, articulación y reflexión de contenido.
- *Matemáticas 30%:* El aspirante debe estar en capacidad de llevar a cabo satisfactoriamente procesos de Interpretación y representación de información, formulación y ejecución para el análisis y resolución de problemas, el razonamiento y argumentación.
- *Ciencias Naturales 0%:* No se evalúa dicha competencia.
- *Sociales y ciudadanas 30%:* El aspirante debe demostrar competencias con pensamiento social, percepción frente a los acontecimientos históricos, con el argumento y

comparación de procesos sociopolíticos locales con otros globales, mediante la interpretación, análisis de perspectivas y con un pensamiento reflexivo para reconstruir y comprender la realidad social desde un enfoque sistémico a partir de los principios que fundamentan al estado.

- *Inglés 10%:* El aspirante debe demostrar competencias lingüísticas, pragmática y sociolingüística.

Este proceso de admisión se enfoca principalmente en las competencias de lectura crítica, matemática y ciencias sociales y ciudadanas, con un menor énfasis en inglés, y no se evalúan las ciencias naturales en absoluto.

4. Políticas del programa de Administración de Empresas-UFPS.

Las políticas del PAE-UFPS se conciben como el conjunto de principios y directrices necesarias para guiar la toma de decisiones, la conducta o comportamiento de sus miembros y el funcionamiento general como programa, asegurando coherencia con su misión, visión y objetivos estratégicos; en función de ello, el PAE-UFPS adopta de manera contextualizada, siete (7) de los principios fundamentales institucionales previstos en la normatividad interna, según UFPS (2021, p.10), en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), como políticas del programa, tal como se describen a continuación:

- La educación que imparte desde el PAE-UFPS se desarrolla dentro de un marco de claros criterios éticos y democráticos que garantizan el respeto, fortalecimiento y desarrollo de valores apropiados para enfrentar los cambios y requerimientos de la sociedad actual.
- El PAE-UFPS, a través de sus docentes, despierta en los alumnos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país.

- El PAE-UFPS, a través de sus docentes, más que transmitir ciencia enseña a hacer ciencia; a apropiarla, a recontextualizarla y a producirla; a generar actitudes críticas y de creatividad para comprender la ciencia, valorarla y convertirla en práctica social.
- El PAE-UFPS concibe lo académico como la actitud investigativa y su práctica, como el compromiso y acción social fundamentados en la investigación y la extensión y como la formación del hombre para que asuma sus roles, sus responsabilidades sociales y su realización coma persona.
- El PAE-UFPS está abierto a la diversidad de concepciones en los enfoques curriculares, a las múltiples innovaciones y alternativas en los diseños y estrategias instruccionales y reconoce que no hay una sola forma de aprender, por lo cual propiciará la flexibilidad y la creatividad permanentes en este campo.
- El PAE-UFPS desarrolla la investigación de los problemas sociales como una contribución a la solución de estos, sin menoscabo de su naturaleza académica y el rigor científico que le son inherentes. Su papel va ms allá del simple conocimiento de la realidad y realiza una crítica social acorde con el grado de desarrollo de su entorno.
- El PAE-UFPS en su radio de acción busca constituirse en un agente determinante en el desarrollo regional, nacional e internacional mediante su integración con el sector productivo.

5. Estructura curricular del programa de Administración de Empresas-UFPS.

5.1 Fundamentos filosóficos y epistémicos del programa académico

El paradigma que sustenta el diseño pedagógico del proceso de enseñanza- aprendizaje del Programa de Administración de Empresas de la UFPS es el *Modelo Dialógico Critico,* el cual se enfoca en una corriente pedagógica pluralista e inclusiva, que asume el acto pedagógico como un ejercicio ético, creativo, dialogante y transformador; reconoce al estudiante en sus múltiples dimensiones humanas como constructor y protagonista de su propio aprendizaje, y destaca la función del docente como orientador y guía del proceso educativo (UFPS, 2021).

Dicho modelo se plantea en el PEI de la UFPS, como de medio para que los programas, como el de Administración de Empresas, cuente con un currículo centrado en el aprendizaje, a partir de un modelo pedagógico enfocado en la apropiación dialógica y critica del conocimiento, fundamentado en la formación integral de los estudiantes, y que destaca a la persona que aprende como el centro del proceso educativo y al docente como actor fundamental de la calidad académica.

Los fundamentos epistemológicos del Modelo Dialógico Critico, según la UFPS (2021) están constituidos principalmente por: "la Teoría Critica de la Escuela de Frankfurt, dentro de la cual se destacan filósofos de renombre como Adorno, Marcuse y Horkheimer; la Teoría de la Acción Dialógica de Paulo Freire y finalmente, la Teoría de la Acción Comunicativa de Habermas. La Teoría Critica formula un cuestionamiento muy profundo a la razón instrumental y las consecuencias que se derivan de su aplicación a través de la ciencia y la técnica" (p.40).

Respecto a la concepción epistemológica del Programa de Administración de Empresas de la UFPS, esta se concibe desde el enfoque de "currículo flexible". El currículo, para Diaz (2010) es el foco intelectual y organizativo de los procesos educativos en las instituciones educativas, el terreno donde se definen y debaten fines, contenidos y procesos; por lo tanto, currículo representa la forma de abordar la educación y las Universidades, y de manera general las instituciones de educación superior, para cumplir con su responsabilidad social deben adaptarlos cuando sea pertinente. Para UFPS (2023) en su Política Curricular entiende el currículo como un proceso y un medio por el cual la institución espera lograr la formación integral de sus estudiantes, es un nexo mediador y estratégico entre el propósito de formación definido y el aprendizaje que efectivamente se espera y se logra en los estudiantes.

Tomando en cuenta lo señalado por Mendoza (2004) en cuanto a que el currículo obedece a una serie de principios orientadores que resultan y revelan de alguna manera las concepciones o enfoques que subyacen a la propuesta, entre ellos destaca el de flexibilidad, entendido como la "necesidad de entender los intereses y motivaciones del sujeto de aprendizaje y a la vez contar con una proporción del currículo variable ante la dinámica de los cambios del entorno social, científico, cultural y tecnológico" (p.24). Adicionalmente a la flexibilidad, la UFPS (2023) especifica las características del currículo de la UFPS, las cuales, en la conceptualización del PAE fueron acogidas de la siguiente manera:

Flexibilidad: capacidad del PAE para anticipar y adaptarse a los retos permanentes que le plantean los cambios en la dinámica de la producción del conocimiento científico y tecnológico surgimiento de nuevos problemas.

Pertinencia social: el PAE-UFPS responde a las necesidades reales del macrocontexto regional, nacional e internacional.

Innovación: el PAE-UFPS se compromete en la búsqueda, diseño, experimentación y adopción de cambios tanto en su estructura curricular, como en sus estrategias y prácticas pedagógicos e investigativas.

Integralidad: el PAE-UFPS adopta una concepción de integración de los saberes que se expresa en su estructura curricular, desde el macro currículo (perfiles de egreso, planes de estudio) y se desarrolla de manera específica en el micro currículo (ambientes de los aprendizajes).

Interdisciplinariedad: el PAE-UFPS en su pensum de estudio, contempla asignaturas que permiten la interacción de varias disciplinas, necesarias como herramientas de apoyo para lograr la meta de un nuevo conocimiento.

Como se evidencia en la figura 3, la conceptualización epistemológica del PAE- UFPS, se concibe, destacando la flexibilidad y pertinencia social, sin descuidar la innovación, integralidad e interdisciplinariedad; por ende, requiere precisar, periódicamente, los cambios sociales que caracterizan el contexto en el que se ofrece la formación y el entorno, nacional e internacional, en el que se desempeñaran sus egresados. Por su parte, la coherencia consiste en que lo declarado en los lineamientos estratégicos del PAE (misión, visión y propósitos formativos), se alineen con las necesidades sociolaborales y tendencias del entorno en el que se desempeña el Administrador de Empresas, plasmadas en el Perfil de Egreso y, por ende, este debe estar compuesto por las competencias que se aspira obtenga y demuestre, a través de los resultados de aprendizaje (RA), articulando esos RA en el desarrollo de los aspectos curriculares, que son la columna vertebral en la organización de las actividades académicos y el proceso formativo del profesional en Administración de Empresas de la UFPS-Cúcuta.

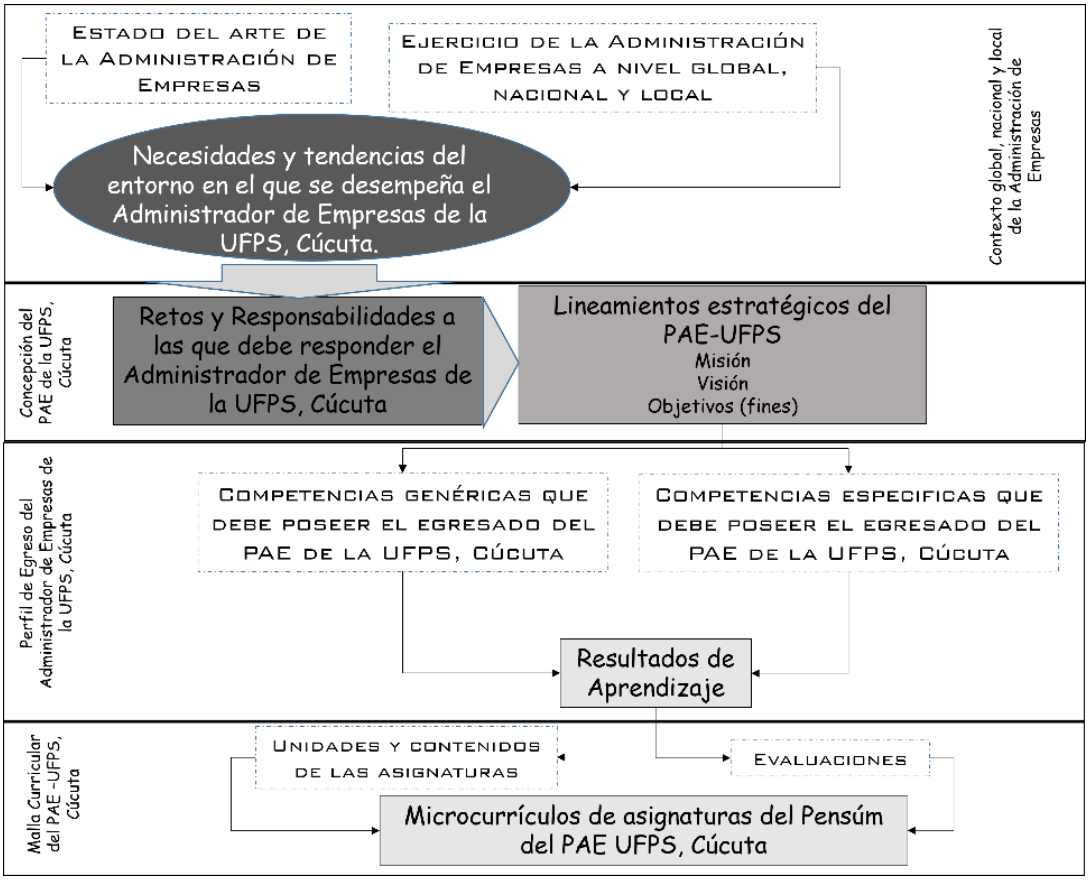

Figura 3. Conceptualización epistemológica del PAE- UFPS

Fuente: Propia, a partir de UFPS (2022) y CESU (2020).

5.2 Justificación del programa

La Administración, desde sus orígenes, y especialmente por los planteamientos de Taylor (1856 – 1915), se ha considerado como una disciplina, principalmente por su conocimiento sistemático, racional, riguroso y efectivo, es decir, la administración de la sociedad industrial y pilar del desarrollo del capitalismo occidental está asociada al concepto de gerencia, la cual se define como el órgano de la sociedad encargado de hacer productivos los recursos y su optimización. Como disciplina, la Administración hace sus principales ecos a principios del siglo XX, los cambios mundiales en el comercio abanderados por la revolución industrial y sus grandes y extensos impactos conllevaron a que el pensamiento humano se centrara en la

producción en masa. La Administración es considerada una disciplina holística, ya que integra saberes de la sociología, psicología, ingeniería, antropología, filosofía, entre otras (Cardona y Chumaceiro, 2018).

Por otro lado, a la administración científica “Taylorista” le sigue la teoría clásica cuyo precursor es Fayol (1841-1925) que al igual que Taylor también estuvo influenciado por los revuelcos de la revolución industrial. De acuerdo a Fayol la Administración es el proceso de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar, es decir, lo que se denominaría el proceso administrativo. Si se analiza el concepto de la Administración, desde el punto de vista de la escuela clásica y neoclásica, los autores identifican las funciones del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr objetivos empresariales, satisfaciendo las necesidades del mercado (Cardona y Chumaceiro, 2018). Por su parte, Robbins y Coulter (2009) definen a la Administración como el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo tareas en un entorno organizacional. Otra definición, se centra en que la tarea de la Administración consiste en interpretar los objetivos de la empresa y transformarlos en acción empresarial mediante planeación, organización, dirección y control de las actividades realizadas en las diversas áreas de la empresa para conseguir tales objetivos (Chiavenato, 2001).

De acuerdo a los enfoques descritos anteriormente, se identifican “las organizaciones” como objeto de estudio de la Administración; su dirección, transformación y adaptación, se convierten en fenómenos de los cuales se espera y debe generar conocimiento contextualizado, de manera continua. Siendo esta la principal razón para reconocer la Administración, como disciplina científica, que proporciona los fundamentos teóricos empleados como base de programas de formación universitaria, tendientes a consolidar talento humano capaz de saber hacer (implementar o ejecutar la administración) en contexto, con la finalidad es cumplir con las demandas que las empresas, como organizaciones, solicitan en pro de su beneficio. Esta necesidad de un talento humano facultado, preparado o competente para ejercer la Administración de Empresas, sustenta la misma como profesión.

En línea con lo anterior, los cambios de enfoque de la disciplina, así como la transformación de su objeto de estudio, las organizaciones, han influido en la evolución de la Profesión Administración de Empresas, según lo señalado por ASCOLFA (2023):

> al estudiar la historia de la Administración, se identifica un elemento transversal y permanente en las diferentes épocas que ha experimentado, desde su nacimiento a finales del siglo XIX en EE.UU: una evolución constante. Naciendo desde un paradigma científico, que buscaba estudiar y controlar las condiciones de trabajo ideales para que estas fueran optimizadas en las fábricas, hasta un enfoque humanista que privilegia las necesidades y actitudes de los empleados, e inclusive la reciente administración emergente para "start-ups", ***nuestra profesión*** ha cambiado a lo largo de las décadas a medida que las organizaciones y el mundo se han ido transformando, ahora cada vez más rápido y de manera cada vez más impredecible (p.7).

Al respecto, el Consejo Profesional de Administración de Empresas (CPAE) (2022) indica que la Administración de Empresas es una profesión o carrera que está navegando, como la mayoría de profesiones, un contexto competitivo, en constante cambio, volátil y de alto riesgo. Nuevos competidores pueden surgir y cambiar drásticamente la manera como las empresas dominantes han estructurado sus negocios, transformando sectores en corto tiempo.

Tomando en cuenta la realidad cambiante de las empresas como objeto de estudio de la administración, el CPAE (2022) realizó un estudio denominado "El futuro de la profesión de Administración de Empresas en Colombia, una mirada desde la prospectiva exponencial", con la participación de 48 actores de diferentes organizaciones y roles de personas pertenecientes a la academia, entidades públicas y empresas, al considerar su aporte en función de la profesión de administración de empresas. Como hallazgo de su investigación el CPAE (2022) concreta las diez (10) tendencias, tanto a nivel global como nacional, relacionadas con la profesión de Administración de Empresas:

- *Los consumidores* tienen un nuevo entendimiento de sí mismos, sus prioridades y están en *busca de una vida más plena y balanceada entre la vida personal y laboral*. La pandemia global reconfiguró la vida diaria, poniendo a prueba la *resiliencia y restringiendo las experiencias*.
- La intervención del hombre en la naturaleza ha provocado en el último siglo cambios en la temperatura y en los patrones climáticos, ocasionados principalmente por la quema de combustibles fósiles que generan emisiones de gases de efecto invernadero. Alrededor del mundo se han visto las consecuencias en incendios forestales, fríos extremos o la desaparición de especies animales y, para detenerlos

se han logrado generar *consciencia en los individuos sobre el impacto de nuestras acciones sobre el ecosistema*.

- La Industria 5.0 pone el *foco en las personas*, es decir, se caracteriza por la humanización de la transición que están llevando a cabo las empresas en la automatización de sus operaciones, por cuanto se demanda que *las personas además de contar* con *el conocimiento y experiencia en el campo técnico para gestionar la tecnología, también es necesario que demuestren habilidades poderosas o conductuales que les permitan el desarrollo del trabajo en condiciones productivas y en un ambiente de colaboración*. Si bien el término original, desde la década de los setenta, que fue empleado fueron las habilidades blandas, ello le restaba importancia frente a lo que realmente representan en el desarrollo del individuo.
- La pandemia aceleró la demanda de la *educación en línea* y puso bajo una misma lupa la *educación presencial y la virtual*, pues los usuarios encontraron en las plataformas educativas una amplia oferta de cursos, con condiciones de calidad superiores a lo esperado, al igual que procesos estructurados para direccionar el contenido y gestionar los avances o evaluar el desempeño de la persona.
- En noviembre de 2019 Colombia vivió un paro nacional histórico donde se sumaron diferentes sectores sociales: sindicatos, estudiantes, docentes, indígenas, campesinos, mujeres, afrodescendientes, entre otras comunidades que exigían un diálogo con el gobierno y las empresas para reclamar no sólo mejores condiciones económicas, sino también *inclusión*, pues la sociedad evidenció la inequidad y opresión de la élite y la clase dirigente sobre la clase trabajadora, en especial, sobre algunas comunidades más vulnerables.
- Sobre el comienzo de la década de los años 2010 – 2011 en Alemania se acuña el término de la Industria 4.0 o Cuarta Revolución Industrial que trae consigo la convergencia de los sistemas físicos y digitales en los modelos operativos de las empresas. Haciendo que las organizaciones saquen mayor provecho de la tecnología a través de la *automatización inteligente*, la *interconexión entre los sistemas empleados en los procesos y la flexibilización de la producción al facilitar la personalización de los productos*.
- El éxito de la implementación de *marcos de trabajo ágiles* en las diferentes industrias, iniciando por la de desarrollo de software, trae consigo buenas prácticas que pueden

replicarse y escalarse dentro de las organizaciones. Trasladar los valores y principios del Manifiesto Ágil del año 2001 al contexto organizacional ha llevado cambios significativos en la *adaptación de las estructuras, medición de desempeño, infraestructura, esquemas de inversión,* entre otros aspectos.

- En el 2021 en un evento de realidad virtual se anunció el cambio de nombre de Facebook por Meta, que responde a la transición de realidades para construir una *versión futura de internet llamada metaverso*, que gracias al concepto de experiencia inmersiva tridimensional abre un *sinfín de posibilidades de desarrollo productos, servicios*, identidades (avatares), entre otros.
- Entre las tecnologías que más auge han tomado dentro de la transformación digital de las organizaciones han sido las relacionadas con la gestión de los datos, es decir, el big data, machine learning, deep learning, inteligencia artificial, entre otras. Y ello se evidencia desde el 2011 en un informe de McKinsey que revelaba la escasez que tendrían las organizaciones en talento con competencias para la *gestión de los datos*, dada la oportunidad que han visto las empresas en explotar los datos que capturan *para la toma de decisiones informada.*
- En las últimas décadas las organizaciones han apostado por el conocimiento del entorno cultural, social, político, empresarial y tecnológico, en aras de comprender las dinámicas del mercado y lo más importante para anticiparse a la industria y a las exigencias del cliente, para ello, se han creado diferentes *modelos de inteligencia competitiva y vigilancia tecnológica buscan recopilar y analizar datos del entorno para la toma de decisiones*.

Como síntesis de las tendencias a las que se enfrenta la profesión, identificadas en el estudio de CPAE (2022) se tiene: (1) Consumidores resilientes y restringiendo experiencias, (2) Consciencia social sobre el impacto de las acciones en el ecosistema, (3) Foco organizacional en las personas con capacidades conductuales, (4) Procesos de gestión con mezcla presencial-virtual, (5) Inclusión de comunidades vulnerables, (6) Automatización inteligente para la personalización de los productos, (7) Marcos de trabajo ágiles, (8) Posibilidades de desarrollo productos y servicios, (9) Toma de decisiones informada y (10) Modelos de inteligencia competitiva y vigilancia tecnológica del entorno.

Para cada una de las 10 tendencias que sintetizó el estudio, identificó el fenómeno clave, respectivo, los cuales se describen en la tabla 2 y son entendidos como aquellos factores susceptibles de tener un impacto en el futuro de la profesión de administración de empresas en Colombia, denominados por el CPAE (2022) direccionadores de cambio para la administración de empresas en Colombia.

Tabla 2. Direccionadores de cambio para la Administración de Empresas en Colombia.

N°	Fenómeno clave	Descripción
1	Centrado en el desarrollo humano	Las organizaciones están virando su enfoque hacia generar conexiones de valor, donde prima la importancia del desarrollo del ser humano, reconociendo su potencial y favoreciendo su bienestar y calidad de vida, para lo cual es necesario un equilibrio entre la vida profesional y personal.
2	Consciencia de la sostenibilidad	Consiste en la responsabilidad que adquieren las organizaciones para el desarrollo de negocios sostenibles y de impacto social, sin desconocer la necesidad de mantener su competitividad, para lo cual, implementa estrategias de cultura de reciclaje; incentivar el consumo consciente en los clientes; así como, adaptaciones necesarias en el proceso de producción que apunten a la neutralidad y positividad de carbono, transición hacia energías renovables y economía circular.
3	Desarrollo de habilidades personales poderosas	Diferentes tipos de mentalidad confluyen en este fenómeno clave, tales como pensamiento crítico, flexible, digital, creativo, exponencial, permiten la adaptación a la cultura organizacional y la potencial influencia en la misma.
4	Educación para todos y deslocalizada	Transición hacia un modelo educativo donde el conocimiento es abierto y disponible 24/7; el estudiante tiene autonomía de seleccionar modular- mente lo que estudia y se le facilita la movilidad a través de micro credenciales; el aprendizaje no se limita a un lugar, se puede estudiar desde el hogar o cualquier parte del mundo; y se desdibuja la imagen del experto, se

		habilita que los usuarios pueden ser creadores de contenido y productores de conocimiento aplicado.
5	Inclusión y diversidad	Las organizaciones son conscientes de su impacto en la sociedad, por lo tanto, transforman sus dinámicas internas, promoviendo la diversidad, equidad e inclusión laboral. Así como, sus dinámicas externas para interactuar con la comunidad, siendo parte de voluntariados y acciones filantrópicas como gestores de innovación social.
6	Modelos operativos adaptables e inteligentes	La rapidez de respuesta y la efectividad del resultado llevará a la generación de procesos que estén caracterizados por la sofisticación tecnológica, la automatización, la productividad, la toma de decisiones en tiempo real y la flexibilidad. En esta vía toman relevancia conceptos como fábricas inteligentes, producción bajo demanda, impresión 4D, principios de trazabilidad y revolución de los materiales.
7	Organizaciones ágiles	La cultura y estructura de las organizaciones se orienta a la adaptación a las condiciones del mercado a través del trabajo colaborativo, haciendo una transición de la jerarquía a la redarquía (trabajo en redes); así como, hacia el trabajo líquido, donde se apuesta por el potencial del trabajador y su capacidad de adaptación al cambio a las condiciones.
8	Transición a mundos híbridos	Con el crecimiento en las inversiones de los gigantes tecnológicos para el desarrollo de Mundos virtuales como el metaverso, se abre todo un abanico de oportunidades en un lugar que más que ser un canal de comunicación se proyecta como un espacio de interacción entre las personas. En esta vía aparecen conceptos como gestión de identidades, al abrir las posibilidades de combinación entre lo que se ve y se proyecta en lo virtual y lo que se proyecta en la realidad.
9	Uso de tecnología para la toma de decisiones	El internet de las cosas, la analítica predictiva y la inteligencia artificial se posicionan como las herramientas imprescindibles para la captura de datos y la toma de decisiones informada, con el fin de complementar las capacidades de un profesional y ayudar a la empresa en la creación de valor a partir del conocimiento del cliente.
10	Vigías del entorno	Comprende la implementación de procesos sistemáticos de vigilancia del entorno, que permitan identificar amenazas y oportunidades en los territorios y a nivel mundial; así como,

	un monitoreo constante de las tendencias y eventos inciertos que representen un riesgo para las organizaciones, con el fin de explorar nuevos mercados y lograr una adaptación más dinámica a las fuerzas de cambio.

Fuente: CPAE (2022)

Al considerar las tendencias y los factores direccionadores de cambio para la administración de empresas en Colombia, en la tabla 3, se precisan las necesidades sociales y los desafíos o retos que generan en la profesión administración de empresas en Colombia, adaptadas, a partir del estudio del CPAE (2022).

Tabla 3. Necesidades sociales y desafíos para la Administración de Empresas en Colombia.

N°	Necesidad social	Desafío para la profesión
1	Los consumidores demandan productos y servicios que les brinden soluciones rápidas, como alimentos funcionales. Pero la pandemia agudizó factores de riesgo para la salud, dificultades económicas, nuevos roles a desempeñar. Ahora los consumidores están reevaluando sus prioridades e identidades, reconfigurando el equilibrio vida-trabajo y explorando como invertir en sus habilidades y productos durables que apoyen su resiliencia hacia el futuro.	La administración debe velar para que en el futuro las empresas proporcionen soluciones en pro del bienestar mental y calidad de vida de la persona, es decir, productos y servicios que les ayuden a soportar crisis futuras como la vivida en la pandemia, que les ayude en el desarrollo de habilidades y apoyo a una vida equilibrada.
2	Las empresas se crean más allá para crear valor económico, surge el compromiso corporativo de mitigar el impacto generado e inclusive llegar a mejorar las condiciones ambientales sobre el radio de acción de la empresa, empleando sus recursos, poder e influencia para generar cambios positivos en el ecosistema.	La formación y el ejercicio de la Administración de Empresas debe involucrar las prácticas empresariales que tengan el propósito de generar un desarrollo sostenible, tanto para el ambiente, la sociedad y la economía.

3	La real dificultad al momento de cubrir un puesto de trabajo no es que las personas cuenten con competencias duras o técnicas, sino que las personas también demuestren contar con competencias poderosas, que les permita desempeñarse y seguir desarrollándose en un contexto donde se requiere del empoderamiento humano para competir en un mundo volátil y cada vez con más tecnología que demanda mayor adaptación por parte del trabajador.	En el currículo se debe priorizar el desarrollo de las competencias poderosas en el proceso formativo, si bien algunos programas académicos ya han incorporado estas competencias en las propuestas formativas, se requiere realizar una transformación profunda o estructural en las metodologías de enseñanza aprendizaje que les permita a los individuos desarrollar efectivamente las competencias poderosas, que no se aprenden igual que una competencia técnica.
4	Replanteo de la concepción de que solo la educación presencial es de calidad, ya que la educación en línea demostró que también tiene esquemas que facilitan el aprendizaje y retienen lo aprendido, sumado a que comparativamente el precio es menor que los programas presenciales.	Flexibilidad curricular, el entorno demanda que la formación de la disciplina permita al estudiante la autonomía de personalizar su plan de estudios, acumulando saberes (microcredenciales) y facilitando su movilidad educativa y laboral.
5	Se cambia el paradigma de la discriminación y se valora la tolerancia y el respeto por el otro. Si bien ya hacía parte de la constitución la igual- dad de oportunidades, el ambiente cambia, se vive y promulga en la sociedad que todos somos iguales y, por lo tanto, se requiere de empatía y se exige un trato justo.	La inclusión y diversidad impactará a la disciplina toda vez que las empresas necesitan atraer y retener talento que refleje la diversidad de las comunidades en las que operan y, a su vez, generar políticas que fomenten la inclusión, donde se respete y valore las diferencias entre las personas, lo que les permitirá a las organizaciones integrar mejor a los equipos de trabajo y comprender las necesidades de los clientes.
6	Replanteo sobre la forma como las empresas dan respuesta a las necesidades del mercado, ya que las altas exigencias de los clientes demandan nuevos o mejores productos a una velocidad mayor,	La disciplina tiene un rol fundamental y trans- formador en la implementación de los modelos operativos adaptables e inteligentes, pues tiene el papel de

	implicando una rápida adaptación de los procesos de producción, lo que demanda desarrollar o abastecerse de tecnología, que genera transformaciones para el trabajador en su puesto de trabajo o en algunos casos se ha llegado a acabar con empleos.	reconocer las oportunidades que trae consigo la tecnología, establecer la estrategia para garantizar la satisfacción al cliente a través de los modelos a implementar y liderar su gestión para el logro de los resultados.
7	Se cambia el paradigma de las organizaciones establecidas que actúan bajo estructuras burocráticas, rígidas y de lenta toma de decisiones, lo cual limita su capacidad de adaptación. Por organizaciones que aprenden a ser tanto eficientes y estables como dinámicas, donde el foco es la creación de valor para el cliente y demás interesados clave.	Impacta directamente el futuro de la administración de empresas, ya que la disciplina y sus graduados deben contribuir a la transición de las organizaciones hacia modelos de operación adaptables. Teniendo en cuenta que los administradores son articuladores y tienen un rol de transformación, deben orientar en la búsqueda de oportunidades, en la continua creación de valor, en la estructuración de redes de equipos empoderados, en la definición de procesos de toma de decisiones rápida, en la transparencia de la información e interiorizar el aprendizaje continuo como un hábito.
8	Cambios drásticos en las diferentes formas de interacción social, desde el aprendizaje, las relaciones humanas e inclusive el trabajo mismo, que antes se limitaban al mundo de videojuegos pero que tendría diversidad de aplicaciones para explorar y explotar.	Se constituye en una oportunidad evolucionar hacia el conocimiento sobre cómo operan, cómo se podrían gestionar y cómo se podría descubrir el potencial de las tecnologías que están detrás de las diferentes realidades (hoy conocidas: realidad aumentada, realidad virtual y metaverso). Las empresas deberán proporcionar experiencias tanto presenciales como virtuales, para fidelizar tanto a los clientes que les interesa la interacción personal, así como aquellos que prefieren la comodidad de la casa, para

		quienes se abre un abanico de oportunidades para acercar lo más posible la experiencia vivida en entornos reales.
9	Cambio en la manera como las organizaciones toman decisiones y estructuran su estrategia, pues a partir de la formulación de preguntas relevantes y la implementación de tecnología es posible identificar oportunidades a partir de la extracción de inteligencia y valor de los datos.	Es innegable la importancia del uso de tecnología para la toma de decisiones dentro de las empresas, por lo tanto, en el futuro de la administración es imperativo tener en cuenta el aprovechamiento de los datos y la gestión de la tecnología para realizar inteligencia de negocios, donde el administrador potencie sus capacidades de visión de futuro de acción.
10	Se rompe con la tendencia de solo considerar el entorno interno de la organización, para abrir el horizonte y la mentalidad para explorar oportunidades de mercado e identificar amenazas, con el fin de diseñar y ejecutar estrategias para responder oportunamente.	En el futuro de la administración es imprescindible monitorear constantemente el entorno externo, aprovechando las herramientas que permitan reconocer tendencias y amenazas, y generar alertas oportunas para dar una respuesta ágil a las dinámicas del mercado.

Fuente: A partir de CPAE (2022)

Como lo demuestran los resultados del estudio realizado por el CPAE (2022), sintetizados anteriormente, los egresados o graduados del PAE-UFPS deberán atender o dar respuesta a nueve (9) de los retos o desafíos:

- Concepción de productos y servicios en respuesta a la resiliencia del consumidor.
- Concepción de procesos, prácticas, productos y servicios sostenibles.
- Integración de inclusión y diversidad en la gestión del personal y de clientes.
- Apoyo en modelos operativos inteligentes para la optimización de procesos.
- Adaptación continua al cambio y búsqueda del aprendizaje organizacional.
- Generación de conocimiento científico para aprovechar oportunidades.

- Apoyo en la tecnología para la toma de decisiones efectivas.
- Pensamiento estratégico apoyado en herramientas para dar respuesta a las dinámicas del mercado.
- Fortalecimiento de capacidades blandas o conductuales.

Por su parte, el último de los desafíos anteriores, relacionados directamente con los egresados, también depende del PAE-UFPS, desde el proceso enseñanza-aprendizaje, direccionado a desarrollar efectivamente las competencias blandas. Además, de que uno de los desafíos se corresponde, únicamente con la implantación del currículo por el PAE-UFPS: Ofrecer flexibilidad curricular tendiente a la movilidad educativa y laboral.

Adicionalmente, la justificación de la existencia del PAE-UFPS, además de sustentase en los desafíos identificados anteriormente, también puede fundamentarse en la existencia de un mercado laboral prometedor a nivel nacional, para una profesional en administración de empresas que posea las competencias que den respuesta los 10 retos, dicha situación actual del mercado de trabajo se precisa en función de algunas cifras, respecto al tejido empresarial del país, por ser el objeto de estudio de la profesión de administración de empresas.

Se evidencia una recuperación de la economía:

> En Colombia, entre 2018 y 2019 el PIB se incrementó en 2,6% y 3,2%, pero la aparición del COVID-19 generó una de las mayores caídas del PIB en la historia del país (-7%). La recuperación de la economía se dio en el corto plazo, pues en 2021 aumentó 10,7%, uno de los mayores incrementos registrados en el mundo. En el primer trimestre de 2022, se mantuvo la dinámica y el PIB creció 8,5% (MinComercio, 2022).

Las micro y pequeñas empresas son las que más requieren de profesionales con las capacidades requeridas para que sean competitivas y, según la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (Confecámaras) (2018), cerca del 90 % de las empresas del país son micro y del total de empresas creadas durante 2021 el 99,4 % pertenecen a este tipo de negocio. Uno de los principales retos para Colombia está asociado con impulsar de manera “multidimensional” a la microempresa en su camino hacia la formalización para reducir la desigualdad y mejorar las condiciones sociales y económicas de los emprendedores” (Forbes, 2022)

Por su parte, igualmente las empresas exitosas, siempre han estado abiertas a la innovación y adaptación, por lo que son fuentes de empleo para los futuros administradores de empresas. “Las empresas de alto crecimiento constituyen actualmente el sector más dinámico de la economía debido a su contribución a la creación de empleo a largo plazo, aportes para la creación de ideas innovadoras y esfuerzos en el mejoramiento de la productividad” (Confecámaras, 2018). De acuerdo con el listado de las 10 empresas emergentes más prometedoras de Colombia según LinkedIn, los CEO mayoritariamente han cursado pregrados de negocios o administración de empresas. Otras disciplinas que se identificaron fueron en ingeniería industrial, economía, ingeniería electrónica e ingeniería mecánica. (LinkedIn, 2022).

5.3. Ejes curriculares o de formación del programa

Desde la concepción de currículo flexible, tal como lo señala Tobón (2006) lo ejes de formación o del currículo se desprenden de las necesidades o requerimientos sociales, denominándolos ejes problemáticos, debido a que su énfasis está en los procesos y no en los contenidos. A partir de ello, como se refleja en la tabla 4, al agrupar los nueve (9) los desafíos o retos que generan las necesidades sociales, en la profesión administración de empresas en Colombia, obtenidas del estudio del CPAE (2022), se agruparon dichos desafíos, según la semejanza y se identificaron tres ejes curriculares o de formación para el Administrador de Empresas-UFPS: (1) Profesional-disciplinar, con 6 desafíos sustento; (2) Gestión del conocimiento organizacional (investigativo), con 2 retos que lo fundamentan; y (3) Socio-humanístico, relacionado con 1 desafío.

Tabla 4. Ejes curriculares a partir de los desafíos para la Administración de Empresas en Colombia.

Retos derivados de las necesidades sociales	Síntesis del reto	Eje curricular
La administración debe velar para que en el futuro las empresas proporcionen soluciones en pro del bienestar mental y calidad de vida de la persona, es decir, productos y servicios que les ayuden a soportar crisis futuras como la vivida en la pandemia, que les ayude en el desarrollo de habilidades y apoyo a una vida equilibrada	Concepción de productos y servicios en respuesta a la resiliencia del consumidor.	Profesional-disciplinar-
La formación y el ejercicio de la Administración de Empresas deben involucrar las prácticas empresariales que tengan el propósito de generar un desarrollo sostenible, tanto para el ambiente, la sociedad y la economía.	Concepción de procesos, prácticas, productos y servicios sostenibles.	
La inclusión y diversidad impactará a la disciplina toda vez que las empresas necesitan atraer y retener talento que refleje la diversidad de las comunidades en las que operan y, a su vez, generar políticas que fomenten la inclusión, donde se respete y valore las diferencias entre las personas, lo que les permitirá a las organizaciones integrar mejor a los equipos de trabajo y comprender las necesidades de los clientes.	Gestión del personal y de clientes desde la inclusión y diversidad.	
En el futuro de la administración es imprescindible monitorear constantemente el entorno externo, aprovechando las herramientas que permitan reconocer tendencias y amenazas, y generar alertas oportunas para dar una respuesta ágil a las dinámicas del mercado.	Pensamiento estratégico apoyado en herramientas para dar respuesta a las dinámicas del mercado.	

La disciplina tiene un rol fundamental y transformador en la implementación de los modelos operativos adaptables e inteligentes, pues tiene el papel de reconocer las oportunidades que trae consigo la tecnología, establecer la estrategia para garantizar la satisfacción al cliente a través de los modelos a implementar y liderar su gestión para el logro de los resultados.	Implementación de modelos operativos inteligentes para la optimización de procesos.	
Es innegable la importancia del uso de tecnología para la toma de decisiones dentro de las empresas, por lo tanto, en el futuro de la administración es imperativo tener en cuenta el aprovechamiento de los datos y la gestión de la tecnología para realizar inteligencia de negocios, donde el administrador potencie sus capacidades de visión de futuro de acción.	Apoyo en la tecnología para la toma de decisiones efectivas.	
Impacta directamente el futuro de la administración de empresas, ya que la disciplina y sus graduados deben contribuir a la transición de las organizaciones hacia modelos de operación adaptables. Teniendo en cuenta que los administradores son articuladores y tienen un rol de transformación, deben orientar en la búsqueda de oportunidades, en la continua creación de valor, en la estructuración de redes de equipos empoderados, en la definición de procesos de toma de decisiones rápida, en la transparencia de la información e interiorizar el aprendizaje continuo como un hábito.	Adaptación continúa de las organizaciones al cambio y búsqueda del aprendizaje organizacional.	Gestión del conocimiento organizacional (Investigativo)
Se constituye en una oportunidad evolucionar hacia el conocimiento sobre cómo operan, cómo se podrían gestionar y cómo se podría descubrir el potencial de las tecnologías que están detrás de las diferentes realidades (hoy conocidas: realidad aumentada, realidad virtual y metaverso). Las empresas deberán proporcionar experiencias tanto presenciales como virtuales, para fidelizar tanto a los clientes	Generación de conocimiento científico para aprovechar oportunidades	

que les interesa la interacción personal, así como aquellos que prefieren la comodidad de la casa, para quienes se abre un abanico de oportunidades para acercar lo más posible la experiencia vivida en entornos reales.		
En el currículo se debe priorizar el desarrollo de las competencias poderosas en el proceso formativo, si bien algunos programas académicos ya han incorporado estas competencias en las propuestas formativas, se requiere realizar una transformación profunda o estructural en las metodologías de enseñanza aprendizaje que les permita a los individuos desarrollar efectivamente las competencias poderosas, que no se aprenden igual que una competencia técnica.	Desarrollo de competencias actitudinales	Socio-humanístico

5.4. Propósitos de formación del programa

5.4.1 Propósito general.

Formar profesionales con un perfil integral, competentes como administradores de empresas, orientados al aprendizaje continuo, con calidad humana y socialmente responsables, con el propósito de dar respuesta a las necesidades que las organizaciones sociales demandan, tales como una planificación y organización, de sus recursos, procesos, productos y servicios, adaptadas a las dinámicas del mercado, en búsqueda del aprendizaje organizacional, además, de una dirección o liderazgo y monitoreo permanente, apoyados en herramientas y modelos que orienten la toma de decisiones a la optimización, tanto de sus procesos como del desempeño organizacional, tendiente a mantener la competitividad del tejido empresarial regional y nacional.

5.4.2 Propósitos específicos.

Se formulan tres propósitos particulares, relacionados con los ejes curriculares: Profesional-disciplinar, Gestión del conocimiento organizacional (investigativo) y Socio humanístico, respectivamente:

- Forjar la capacidad técnica disciplinar requerida, en el futuro Administrador de Empresas, con el fin que sea apto para formular e implantar los procesos de planificación y organización en pro de la adaptación inteligente de las organizaciones, además de que su liderazgo este direccionado al desempeño organizacional óptimo, sustentado en decisiones apoyadas en herramientas y modelos efectivos de control.
- Generar la capacidad investigativa en el futuro Administrador de Empresas con el propósito de gestionar el conocimiento de las variables que impactan el desempeño organizacional, desde los ámbitos interno y externo, para la consecución de la adaptación oportuna a las dinámicas cambiantes y así lograr liderar organizaciones inteligentes, que aprenden para mantenerse competitivas en su mercado de actuación.
- Fortalecer en el futuro egresado de Administración de Empresas el desarrollo de competencias actitudinales o blandas, tales como la capacidad para el aprendizaje continuo, para el trabajo en equipo, para la comunicación efectiva, entre otras, que, a diferencia de las duras o técnicas, son más difíciles de desarrollar por depender más de rasgos de personalidad y motivos y, por ende, son más valoradas en los procesos de admisión de las empresas, además ser parte fundamental para el desempeño idóneo del administrador de empresas y para que siga desarrollándose en un contexto donde se requiere del empoderamiento humano para competir en un mundo volátil y cada vez con más tecnología que demanda mayor adaptación.

5.5 Competencias del programa

Tomando en cuenta que la UFPS (2022) adopta el concepto de competencia propuesto en el Acuerdo 02 (2020) del CESU:

> consideradas como conjuntos articulados de conocimientos, habilidades, disposiciones, actitudes y que hacen posible comprender y analizar problemas o situaciones y actuar coherente y eficazmente, individual o colectivamente, en determinados contextos. Son susceptibles de ser evaluadas mediante resultados de aprendizaje y se pueden materializar en la capacidad demostrada

> para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales, profesionales y metodológicas en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal. Las competencias le pertenecen al individuo y este las continúa desarrollando por medio de su ejercicio profesional y su aprendizaje a lo largo de la vida. (p. 11)

Dichas competencias se pueden dividir en específicas o técnicas y en genéricas o transversales. Al respecto la UFPS (2022) "propone cinco competencias genéricas de carácter transversal, las cuales deben ser desarrolladas por todos los programas académicos y recomienda que los planes de estudio definan tres (3) competencias específicas" (p.22).

La UFPS (2002), como se visualiza en la figura 4, presenta la trazabilidad general que debe alcanzar un programa a partir de las necesidades y problemas del entorno, su perfil de egreso, las competencias genéricas y específicas hasta los resultados de aprendizaje. Lo anterior se corresponde con la conceptualización epistemológica del PAE- UFPS, mostrada anteriormente en la figura 3, como garantía de la flexibilidad y pertinencia social pretendida por el programa.

Figura 4. Relación entre necesidades sociales, competencias y perfil de egreso
Fuente: UFPS (2022, p.24)

5.5.1 Competencias específicas del programa

Las competencias especificas del programa son aquellas competencias técnicas que el PAE - UFPS busca desarrollar específicamente en sus estudiantes y que se identificaron a partir de las

necesidades sociales y desafíos para la Administración de Empresas en Colombia, obtenidos a partir de CPAE (2022) y que se sintetizaron en la tabla 3. Los seis (6) desafíos derivados de las necesidades sociales sustento del eje Profesional- disciplinar, agruparon, según la convergencia en la responsabilidad que debe asumir el profesional en administración de empresas para poder dar respuesta a dichos retos.

Como se visualiza en la figura 5, se identifica la competencia específica: capacidad para la formulación y evaluación de proyectos (de productos, procesos, servicios o nuevos negocios) para la óptima e integral toma de decisiones organizacionales, a partir de los 2 desafíos:

- Velar para que en el futuro las empresas proporcionen soluciones en pro del bienestar mental y calidad de vida de la persona, es decir, productos y servicios que les ayuden a soportar crisis futuras como la vivida en la pandemia, que les ayude en el desarrollo de habilidades y apoyo a una vida equilibrada;
- Involucrar las prácticas empresariales que tengan el propósito de generar un desarrollo sostenible, tanto para el ambiente, la sociedad y la economía.

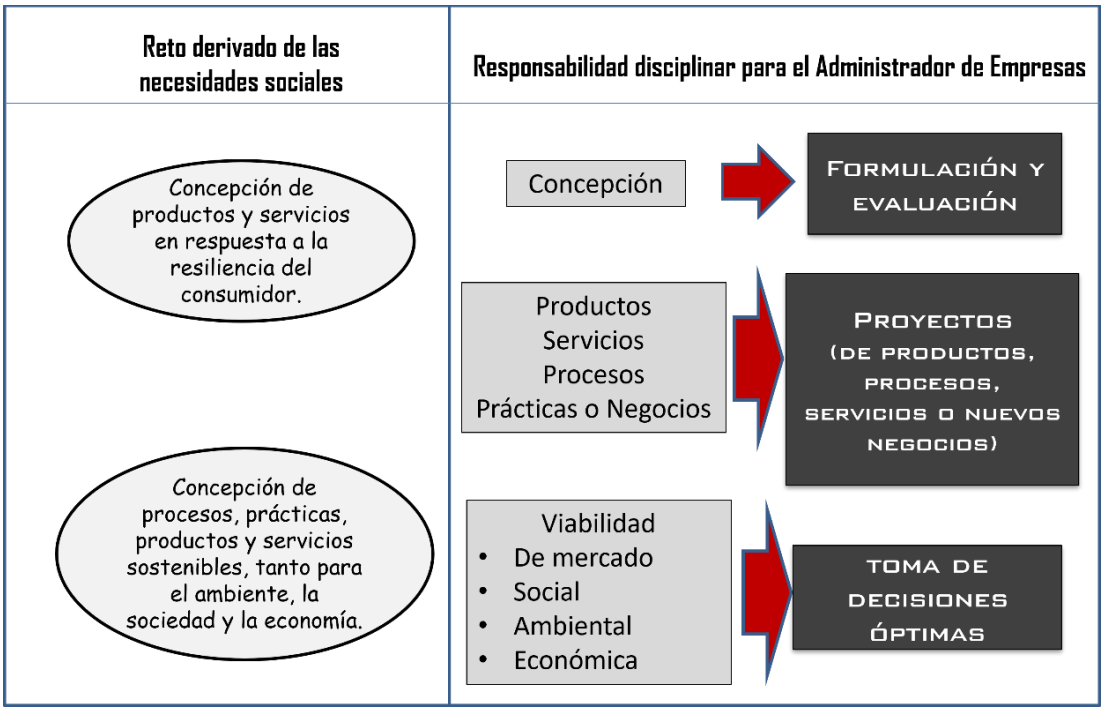

Figura 5. Sustento competencia específica: capacidad para la formulación y evaluación de proyectos para la óptima e integral toma de decisiones organizacionales.

Por su parte, como se percibe en la figura 6, se identifica la competencia especifica: capacidad para la gestión organizacional efectiva, al agrupar de los 2 desafíos:

- Atraer y retener talento que refleje la diversidad de las comunidades en las que operan y, a su vez, generar políticas que fomenten la inclusión, donde se respete y valore las diferencias entre las personas, lo que les permitirá a las organizaciones integrar mejor a los equipos de trabajo y comprender las necesidades de los clientes;
- Monitorear constantemente el entorno externo, aprovechando las herramientas que permitan reconocer tendencias y amenazas, y generar alertas oportunas para dar una respuesta ágil a las dinámicas del mercado.

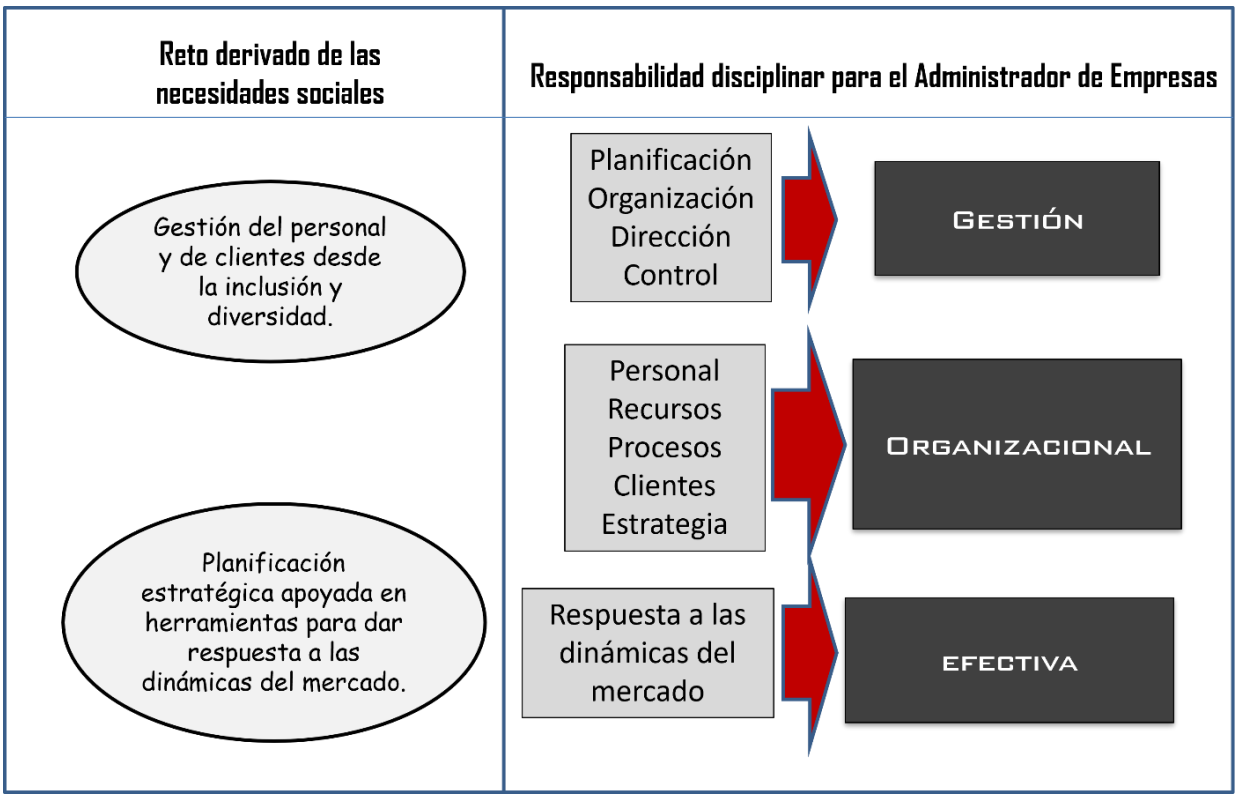

Figura 6. Sustento competencia específica: capacidad para la gestión organizacional efectiva.

Finalmente, como se visualiza en la figura 7, se identifica la competencia específica: capacidad para la optimización de procesos y recursos organizacionales, a partir de la semejanza de los 2 desafíos:

- Implementación de los modelos operativos adaptables e inteligentes, pues tiene el papel de reconocer las oportunidades que trae consigo la tecnología, establecer la estrategia para garantizar la satisfacción al cliente a través de los modelos a implementar y liderar su gestión para el logro de los resultados;
- Uso de tecnología para la toma de decisiones dentro de las empresas, por lo tanto, en el futuro de la administración es imperativo tener en cuenta el aprovechamiento de los datos y la gestión de la tecnología para realizar inteligencia de negocios, donde el administrador potencie sus capacidades de visión de futuro de acción.

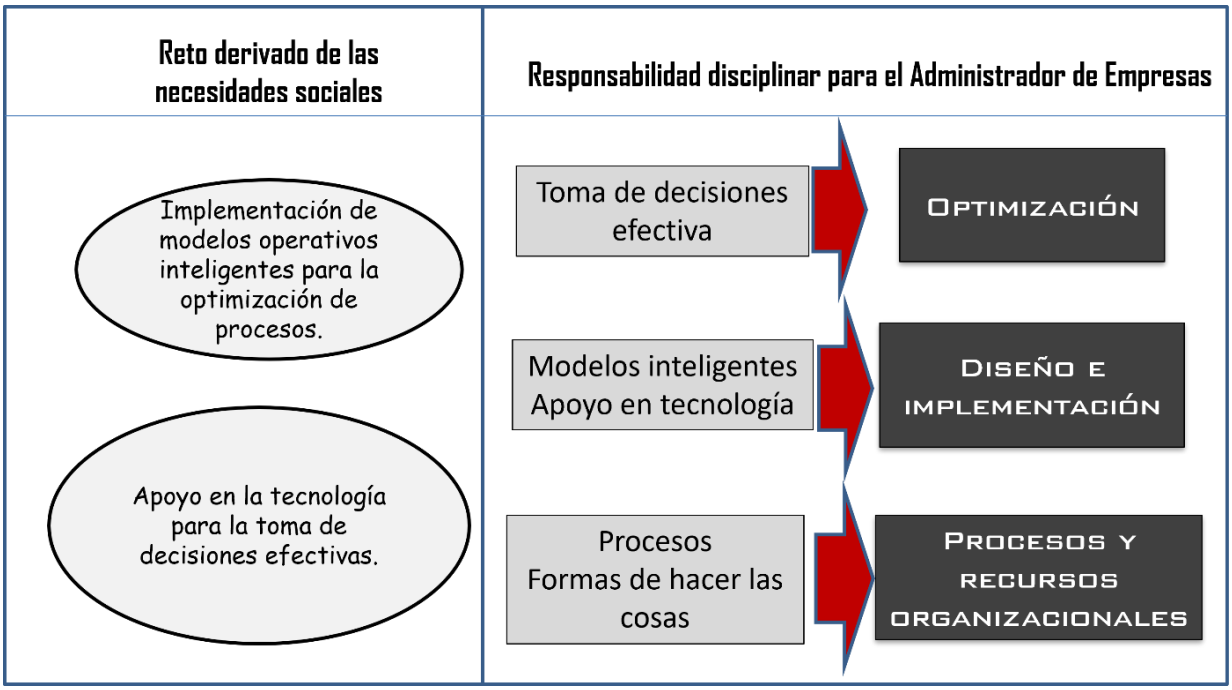

Figura 7. Sustento competencia específica: capacidad para la optimización de procesos y recursos organizacionales.

A continuación, en la tabla 5 se definen las tres (3) competencias específicas identificadas y sustentadas, a partir de las necesidades sociales y desafíos para la Administración de Empresas en Colombia.

Tabla 5. Definición contextualizada de las competencias específicas del PAE-UFPS.

Competencia específica	Definición en contexto
Optimización de procesos y recursos organizacionales.	Capacidad para optimizar los diferentes procesos, recursos y capacidades organizacionales, apoyada en la implementación de modelos inteligentes, con criterios de oportunidad, eficiencia y eficacia; para impulsar su crecimiento y desarrollo, hacia la creación y maximización del valor de las empresas.
Gestión organizacional efectiva.	Capacidad para gestionar organizaciones desde los procesos de planeación, organización, dirección y control, dando respuesta a las dinámicas del mercado, fomentando el crecimiento y desarrollo de las empresas en el entorno competitivo local, nacional y global.
Formulación y evaluación de proyectos para la óptima e integral toma de decisiones organizacionales.	Capacidad para formular proyectos de productos, procesos, servicios o nuevos negocios empresariales, desde la concepción de una idea que soluciona un problema, necesidad o situación problemática, hasta su evaluación cuantitativa y cualitativa, desde los ámbitos de mercado, técnico, social-ambiental y económico, como sustento para la toma de decisiones, reconociendo el papel y responsabilidad disciplinar del administrador en un contexto de desempeño profesional.

5.5.2 Competencias genéricas adoptadas de la UFPS para el programa

Las competencias genéricas, según las UFPS (2022) son aquellas competencias que ha establecido la Universidad, trasversalmente para todos sus programas académicos, las cuales tienen un papel decisivo en la adecuada formación de los universitarios para su cometido en la sociedad, ya sea como profesionales o como ciudadanos. En la tabla 6 se muestran y definen las cinco (5) competencias genéricas establecidas por la UFPS (2022) y que, por ende, el PAE-UFPS debe fortalecer en sus estudiantes.

Tabla 6. Definición de las competencias genéricas adoptadas para el PAE-UFPS.

Competencia genérica	Definición
Razonamiento cuantitativo	Capacidad para resolver problemas que involucren información cuantitativa y objetos matemáticos en distintos formatos (textos, tablas, gráficos, diagramas, esquemas) que permitan a un ciudadano tomar parte activa e informada en los contextos social, cultural, político, administrativo, económico, educativo y laboral.
Aprendizaje continuo	Capacidad para demostrar acciones dinámicas de actualización constante y adaptación a un entorno cambiante, aplicada tanto a la vida profesional, como al ámbito personal. Se trata de estar en permanente formación.
Trabajo en equipo	Capacidad para funcionar efectivamente en equipos cuyos miembros en conjunto proveen liderazgo, crean un ambiente colaborativo e incluyente, establecen metas, planean tareas y cumplen objetivos.
Ciudadanía, ética y crítica	Capacidad para reconocer la ética, la responsabilidad social y el compromiso ciudadano desde una visión crítica y autocrítica, asumiendo sus actuaciones como sujetos sociales activos de derechos, de modo que puedan ejercer plenamente la ciudadanía, respetando los principios y valores construidos en comunidad, con sentido de justicia en el cuidado sustentable del entorno.
Comunicativa	Capacidad para comunicarse efectivamente en lengua materna y en un segundo idioma con una variedad de audiencias utilizando medios diversos.

5.6 Resultados de aprendizaje asociados a cada competencia del programa.

Según las UFPS (2022) los resultados de aprendizaje (RA) se conciben como:

> Las declaraciones expresas de lo que se espera que un estudiante conozca y demuestre en el momento de completar su programa académico [las cuales] deberán ser coherentes con las necesidades de formación integral y con las dinámicas propias de la formación a

> lo largo de la vida necesarias para un ejercicio profesional y ciudadano responsable. (Decreto 1330, 2019, p.4).

Por su parte, en línea con lo anterior, el CESU (2020), a través del Acuerdo 02 de 2020, define los RA como las "declaraciones expresas de lo que se espera que un estudiante conozca y demuestre en el momento de completar su programa académico" (p. 7). En función de la definición de RA, estos se constituyen en la evidencias conductuales o comportamientos que debe demostrar el egresado del PAE-UFPS para dar respuesta a las necesidades sociales y desafíos para la Administración de Empresas en Colombia, precisadas en la justificación del programa, por lo que partiendo de dichas necesidades y siguiendo los lineamientos dispuestos por la UFPS (2022) para la formulación de los RA del programa, en la tabla 7, se articula un RA a cada una de las tres (3) competencias específicas del PAE-UFPS.

Tabla 7. Resultados de Aprendizaje (RA) por competencia específica del PAE-UFPS.

Competencia específica	RA
Optimización de procesos y recursos organizacionales.	Realizar una optimización de los diferentes recursos y elementos (humanos, físicos, tecnológicos y materiales) bajo un sistema logístico integral en los procedimientos del negocio, comprendiendo técnicas, herramientas y tecnologías de información y comunicación en la gestión para mejorar sistemas de información elementos de la infraestructura tecnológica empresarial que permitan potenciar el crecimiento y expansión empresarial.
Gestión organizacional efectiva.	Desarrollar una gestión eficiente de las organizaciones aplicando teorías y los elementos del proceso administrativo, el diagnóstico y la gestión de los riesgos empresariales para la creación y maximización del valor para las organizaciones y sus grupos de interés, con liderazgo en un mercado con un entorno social competitivo a nivel local, nacional y global.
Formulación y evaluación de proyectos para la óptima e integral toma de decisiones organizacionales.	Formular proyectos empresariales innovadores como oportunidades de emprender nuevas ideas en diferentes tipos de organizaciones, apoyándose en un marco metodológico pertinente considerando el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial, a partir de las consideraciones del entorno y del análisis de alternativas,

	evaluando su viabilidad para la toma de decisiones empresariales de inversión, financiamiento y gestión a partir de la interpretación de la información contable y financiera con una adecuada planeación y control de costos.

Es importante destacar que, las UFPS (2022) identificó los RA para cada una de las competencias genéricas establecidas a nivel institucional. En la tabla 8 se presentan los RA articulados a las competencias genéricas adoptadas por la Universidad, la cual es considerada como la impronta que diferencia, en su formación integral, a los graduados de la UFPS.

Tabla 8. Resultados de Aprendizaje (RA) por competencia genérica adoptadas para el PAE-UFPS.

Competencia genérica	RA
Razonamiento cuantitativo	Aplicar los conocimientos y habilidades matemáticas en la solución de situaciones problemas que se presenten en los contextos cotidianos y profesionales que involucran información de carácter cuantitativo.
Aprendizaje continuo	Demostrar las capacidades necesarias para el aprendizaje permanente y a lo largo de toda la vida.
Trabajo en equipo	otros pares desde diversos roles buscando solucionar problemas en diversos contextos.
Ciudadanía, ética y crítica	Demostrar comportamientos éticos en diversos contextos basados en principios y valores universales, analizando las diferentes perspectivas presentes en diversos entornos donde se ve involucrados los derechos y deberes del ciudadano.
Comunicativa	Utilizar con efectividad la comunicación oral y escrita a través de informes, documentos de trabajo, ponencias, exposiciones o en reuniones de trabajo.
	Comunicarse mediante expresiones de uso frecuente y de la profesión en un segundo idioma.

5.7 Perfil de egreso del programa.

El Administrador de Empresas de la UFPS gestiona organizaciones desde los procesos de planeación, organización, dirección y control, dando respuesta a las dinámicas del mercado, fomentando el crecimiento y desarrollo de las empresas en el entorno competitivo local, nacional y global. Optimiza los diferentes procesos, recursos y capacidades organizacionales, apoyada en la implementación de modelos inteligentes, con criterios de oportunidad, eficiencia y eficacia; para impulsar su crecimiento y desarrollo, hacia la creación y maximización del valor de las empresas. Formula proyectos relacionados con productos, procesos, servicios o nuevos negocios empresariales, desde la concepción de una idea que soluciona un problema, necesidad o situación problemática, hasta su evaluación cuantitativa y cualitativa, desde los ámbitos de mercado, técnico, social-ambiental y económico, como sustento para la toma de decisiones, reconociendo el papel y responsabilidad disciplinar del administrador en un contexto de desempeño profesional.

Todo lo anterior lo logra, como un profesional orientado al aprendizaje continuo, al trabajo en equipo, a la comunicación efectiva, así como a resolver problemas que involucren información cuantitativa para la toma de decisiones informada, respetando los principios y valores construidos en comunidad, con sentido de justicia y responsabilidad social.

A manera de síntesis, en la figura 8 se visualiza el perfil de egreso del PAE-UFPS.

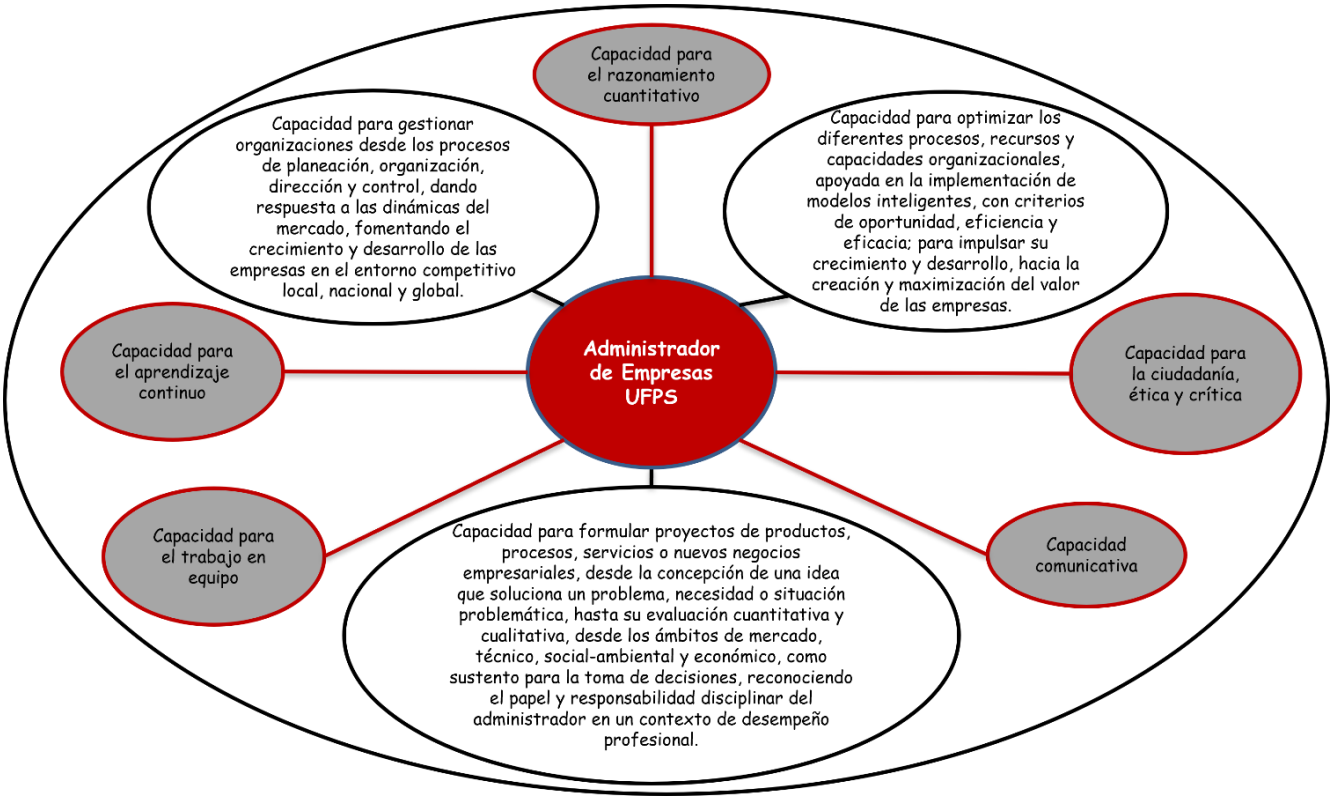

Figura 8. Perfil de egreso del Administrador de Empresas-UFPS

Referencias bibliográficas

Acurero, M. y otros (2018) Enfoques, Teorías y Perspectivas de la Administración de Empresas y sus Programas Académicos. Editorial Corporación Universitaria del Caribe (CECAR). Sincelejo, Colombia. Disponible en: https://share.google/C5k2s9imodo5B7dQe

Arguello, A.; Llumiguano, M.; Gavilánez, C. y Torres L. (2020). Administración de Empresas: Elementos Básicos. PONS PUBLISHING HOUSE / PONS ASBL. Ecuador: Bolívar – Guayas. Disponible en: https://share.google/PNiPh2qqQqSZnZveJ

Asociación Colombiana de Facultades de Administración (ASCOLFA) (2023). RADAR: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN EN COLOMBIA Boletín 1: Una mirada desde la empleabilidad. Editorial ASCOLFA, Bogotá, D.C. Disponible en: https://www.cpae.gov.co/sites/default/files/documentos/2023-12/Ebook-RADAR-DesafiosOportunidadesAdministracionColombia.pdf-Boletin1.pdf

Cardona Y. y Chumaceiro A. (2018). Historia de la administración y su influencia en el desarrollo de los programas profesionales de administración de empresas. Capítulo 1 del libro Enfoques, Teorías y Perspectivas de la Administración de Empresas y sus Programas Académicos. Editorial Corporación Universitaria del Caribe (CECAR). Sincelejo, Colombia. Disponible en: https://share.google/C5k2s9imodo5B7dQe

Confecámaras. (2018). Informe supervivencia y nacimiento de empresas.

Consejo Profesional de Administración de Empresas (CPAE) (2022). El futuro de la profesión de Administración de Empresas en Colombia – una mirada desde la prospectiva exponencial. Disponible en: https://share.google/DxlbhtAbb34mNHPyG

Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) (2020). Acuerdo 02 DE 2020. Por el cual se actualiza el modelo de acreditación en alta calidad. Disponible en: https://www.cna.gov.co/1779/articles-402848_documento.pdf

Chiavenato, I. (2001). Administración. Proceso Administrativo. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá.

Díaz Barriga, Arceo (2010) Los profesores ante las innovaciones curriculares. Revista Iberoamericana de Educación Superior. Revista Iberoamericana de Educación Superior. [Revista en línea] Vol. 1, Núm. 1. Disponible: http://ries.universia.net/index.php/ries/article/viewArticle/35/innova

Forbes. (2022). Formalización de la microempresa, un reto el gobierno de Petro. Forbes Staff.

LinkedIn. (2022). Top Startups 2022: las 10 empresas emergentes más prometedoras de Colombia. LinkedIn.

Mendoza, Cecilia (2004) Construcción del Currículo. Módulo de apoyo. Trabajo no publicado, Universidad de Pamplona. Colombia.

MinComercio. (2022). Informe al Congreso 2021-2022.

Robbins, S., & Coulter, M. (2009). Administración (10 ed.). México: Pearson.

Universidad Francisco de Paula Santander (UFPS) (2016). *Lineamientos para la construcción del Proyectos Educativo de Programas Académicos de* Universidad Francisco de Paula Santander. ***Acuerdo N° 104 de 16 de diciembre de 2016***. Consejo Superior Universitario. Disponible en: https://ww2.ufps.edu.co/public/archivos/oferta_academica/PEI.pdf

Universidad Francisco de Paula Santander (UFPS) (2021). *Proyecto Educativo Institucional (PEI). Sede central y seccional Ocaña*. ***Acuerdo N° 021 de 2021***. Consejo Superior Universitario. Disponible en: https://ww2.ufps.edu.co/public/archivos/oferta_academica/PEI.pdf

Universidad Francisco de Paula Santander (UFPS) (2022). *Lineamientos para la implementación de la Política Curricular en la* Universidad Francisco de Paula Santander *en los Programas Académicos de* pregrado y postgrado. ***Resolución N° 070 de 27 de abril de 2022***. Consejo Académico. Disponible en: https://ww2.ufps.edu.co/public/archivos/oferta_academica/PEI.pdf

Universidad Francisco de Paula Santander. (2003). Orientaciones en torno a la concepción, desarrollo y evaluación del currículo y se define la Política Curricular de la Universidad Francisco de Paula Santander. ***Acuerdo 006 de 2003***. Consejo Superior Universitario. Disponible en: https://ww2.ufps.edu.co/public/archivos/pdf/62f181e3cf18e276d9ce5ef65880023f.pdf

Universidad Francisco de Paula Santander
Vigilada Mineducación

Acreditación Institucional en Alta Calidad
Resolución Men 015176 del 02 de agosto de 2022