

PROSPERAR CON BIENESTAR, OPORTUNIDADES E IDENTIDAD EXTERNADISTA

PROPUESTA DE DESARROLLO PARA LA FACULTAD DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PLAN DE GOBIERNO

LILIANA
LÓPEZ JIMÉNEZ



@lilopezjimenez

RESUMEN EJECUTIVO



RESUMEN EJECUTIVO

Mi propuesta pone en el **centro del trabajo** de la Facultad a **todas las personas** que hacemos parte de ella, y parte de la necesidad inaplazable de las organizaciones de contribuir a la generación de resultados viables en lo económico, lo social y lo ambiental.

Con **reglas de juego claras** y los valores del Externado como base, trabajaremos por el **bienestar** y las **oportunidades** de nuestros **estudiantes, egresados, profesores y administrativos**, por una **investigación responsable**, rigurosa, relevante y de impacto, y por una vinculación directa con la sociedad por medio de actividades de consultoría y educación continuada de alto valor.

Para ello, presento a ustedes una propuesta con los **cuatro ejes estratégicos** ilustrados en la figura anterior.

- Bienestar de los estudiantes
- Oportunidades de trabajo para estudiantes y egresados
- Bienestar y oportunidades para profesores y equipo administrativo, con valores externadistas
- Generación de resultados económicos, sociales y ambientales en las organizaciones)



PRESENTACIÓN

Las facultades de administración contribuimos a la sociedad por medio de tres actividades:

- Formación de profesionales con competencias de gestión, indispensables para la realización exitosa de cualquier iniciativa colectiva.
- Producción y divulgación de conocimiento en temas de administración, por medio de **investigación** de calidad, que responda a las necesidades cambiantes de la sociedad.
- Interacción directa con actores sociales tales como empresas, organizaciones sociales, entre otros, en **servicios de capacitación o consultoría**.

Esta propuesta busca que nuestra Facultad potencie su contribución en estas tres actividades, desde una revisión a consciencia de aquello que los estudiantes, presentes y futuros, y la sociedad espera y necesita de nosotros para estar a la altura de los grandes retos de nuestros tiempos.

La propuesta fue construida de manera **participativa** con un grupo de profesores de la Facultad, y recibió retroalimentación de profesionales con amplia trayectoria en el sector social, la empresa privada, la educación superior y el sector gobierno, así como de miembros del equipo docente y administrativo de la Facultad. A todos ellos expreso mi sincero **agradecimiento** por sus aportes.



BIENESTAR DE LOS ESTUDIANTES

CINCO INICIATIVAS:

1

Articulación de los contenidos y los horarios del pregrado con el requisito de 120 horas de formación integral ofrecido por **Bienestar Universitario**, para integrar las actividades culturales, deportivas, artísticas y otras ofrecidas por este Departamento a las clases. Así los estudiantes:

- Harán un uso más balanceado y productivo de su tiempo en el campus.
- Tendrán clases más activas, basadas en aprendizaje experiencial.

2

Fortalecimiento de la oferta extracurricular (ej. Programa Privilegios, Bienestar Universitario) relacionada con el desarrollo de **hábitos de estudio**, tales como administración del tiempo, elaboración de sinopsis y comprensión lectora. Estos hábitos se han debilitado en muchos estudiantes, y fueron gravemente trastocados durante la pandemia.

3

Diseño e implementación de una ruta de atención en apoyo psicológico y humano, articulada con los esfuerzos de la Universidad desde Bienestar Universitario y la Unidad de Género, que nos permita conocer más integralmente a nuestros estudiantes, para desde allí identificar, referir e intervenir temprana y adecuadamente sobre casos de riesgo.



4

Sensibilización y capacitación periódica para todas las personas (profesores, equipo administrativo, monitores, etc.) que desde la Facultad interactuamos con estudiantes, para generar una **cultura más consciente y proactiva del cuidado** y favorecer la conformación de ambientes sanos de interacción (Ej. Uso del curso de Primeros Auxilios Psicológicos ofrecido por Bienestar Universitario), y creación de un equipo interno de enlace con los servicios de orientación y consejería ya existentes en la Universidad.

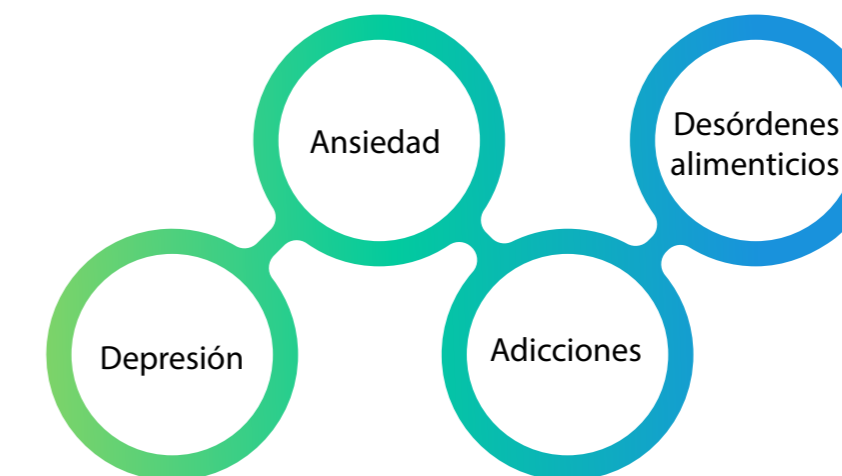
5

Fortalecimiento de los **procedimientos administrativos** de la Facultad, en búsqueda de la **eficiencia**, para reducir de manera sustancial los tiempos de atención a trámites administrativos. Estos tiempos son una fuente de insatisfacción de los estudiantes, les generan inconvenientes prácticos (p. ej., con sus padres, empleadores, entidades de crédito) y les pueden limitar el acceso a oportunidades externas.



¿POR QUÉ?

El **bienestar** de los jóvenes está en **riesgo**, de manera más sentida su **salud mental**. La pandemia agravó la situación, pero también nos ayudó a visibilizar y a poner sobre la mesa esta importante conversación.



Cuando un estudiante no está bien, sufre su rendimiento académico, su desarrollo personal, su proceso de aprendizaje: su **futuro**. Se afecta también la sociedad, esto se convierte en una barrera para el **progreso**.

El bienestar físico y mental es fuente de felicidad y satisfacción, contribuye a la autoestima y nos permite concentrar nuestros esfuerzos hacia propósitos superiores.

Desde la academia, podemos y debemos tomar acción.

[Haga clic aquí para explorar otros ejes estratégicos](#)



OCHO INICIATIVAS DENTRO DEL CURRÍCULO

Revisión curricular participativa de los programas, para asegurar la evolución y mejora continua del plan de estudios frente a las necesidades de la sociedad y los estudiantes. La meta: un currículo “flexible” que atienda los retos del entorno y a la vez “estable” de cara a los procesos de calidad exigidos por la Universidad y las agencias acreditadoras nacionales e internacionales.

Ejemplos de resultados posibles:

- Proyecto **capstone** como alternativa de trabajo de grado en varios programas,
- Mejor aprovechamiento de la oferta del Programa Privilegios.

Uso más extendido en el aula de metodologías de aprendizaje activas y centradas en el estudiante, que le permitan desarrollar competencias para la vida, tales como el autoaprendizaje, la resolución de problemas y el pensamiento crítico. Algunas de estas metodologías son el aula invertida, el aprendizaje basado en problemas, las simulaciones o el método de caso.

Esto implica: mayor esfuerzo de formación de monitores y docentes en estas metodologías, mejor articulación con DIRINNOVA, más cercanía con el sector empresarial para generar espacios de aprendizaje activo.

1

2



3



Revisión de contenidos de las materias de pregrado y posgrado, para asegurar la consideración de sectores no tradicionales, particularmente la salud, sectores relacionados con innovación y desarrollo científico, y el sector social.

4



Revisión y fortalecimiento de los programas de prácticas y pasantías del pregrado, para lograr una mejor articulación con los empleadores en beneficio de los estudiantes.

5



Revisión participativa de los procesos de evaluación en las asignaturas, para alinearlos con los ajustes en contenidos, metodologías y otros aspectos aquí mencionados.

FUERA DEL CURRÍCULO

6

Creación de espacios formales de **mentoría** dirigidos a estudiantes de últimos semestres de pregrado y egresados recientes para acompañar su proceso inicial de **desarrollo de carrera**.

7

Consolidación de un programa de formación y desarrollo en docencia e investigación para estudiantes interesados, que potencie el **perfil** y la contribución de los **monitores del pregrado**, y abra espacios formales de asistencia en docencia e investigación a los **estudiantes del doctorado**.

8

Inclusión en los servicios de extensión de una línea de trabajo de **lifelong learning**, destinada a **egresados** de todos los programas, que permita recoger y atender sus necesidades de formación a lo largo de sus vidas.

En varios de estos temas, la Facultad ya cuenta con avances importantes. Ejemplos: Programa Privilegios, Emprende+ y Plan Padrinos. Se buscará ampliar y potenciar estos programas para cualificar y extender su impacto.

¿POR QUÉ?

La numerosa participación de los jóvenes en las protestas sociales de los últimos años da cuenta de la gran preocupación que ellos sienten por su futuro. Los jóvenes demandan **mejor educación superior** y **oportunidades de trabajo** más amplias y de mejor calidad. Un buen número de ellos ve la educación superior como una opción costosa que no les abre oportunidades diferenciadas de progreso económico y social.

Varios factores confluyen para dar cimientos reales a esta percepción:

Mercado laboral:
desempleo juvenil,
precarización del
trabajo,
informalidad

Educación no
tradicional:
Udemy - Coursera
- Platzi, cursos
cortos, flexibles y
atractivos en
temas actuales:
emprendimiento,
mercadeo digital
o analítica de
datos.

Nuevos
empleadores no
reflejados en el
currículo
convencional:
organizaciones
sociales, sector
salud.

Cuarta revolución
industrial: ¿cuáles
serán los nuevos
trabajos?

[Haga clic aquí para explorar otros ejes estratégicos](#)

SIETE INICIATIVAS:



Identificación de expectativas de bienestar



Apoyo y seguimiento a planes de carrera



Modelo de reconocimientos formales



Coordinación del trabajo de los profesores



Programa de mentorías entre pares



Mecanismos para escuchar y considerar propuestas



Participación en transformaciones estratégicas

Valores Externadistas

HUMANISMO

PLURALISMO

TOLERANCIA

INTEGRIDAD

LIBRE PENSAMIENTO



BIENESTAR Y OPORTUNIDADES PARA PROFESORES Y EQUIPO ADMINISTRATIVO, CON VALORES EXTERNADISTAS

PARA PROFESORES Y EQUIPO ADMINISTRATIVO

Identificación periódica de las **expectativas de bienestar** de los profesores y el equipo administrativo, para asegurar que las condiciones de trabajo y la oferta institucional responden satisfactoriamente a las **necesidades de la comunidad**.



Apoyo y seguimiento a **planes de carrera personalizables**, para que nuestros profesores y equipo administrativo puedan actualizar sus conocimientos y fortalecer sus competencias. Incluye: apoyo en identificación de oportunidades de formación y recursos de financiación, acompañamiento durante la postulación, y generación de oportunidades para usar de las competencias adquiridas.

Modelo de **reconocimientos formales** e incentivos (p. ej., premios, menciones públicas, progresión salarial y oportunidades ampliadas) articulado con el nuevo estatuto profesoral, que de **impulso** a los logros de nuestros profesores y equipo administrativo.





PARA PROFESORES

Creación o fortalecimiento de instancias ya creadas que congreguen y coordinen el trabajo de los profesores según sus intereses temáticos o pedagógicos, para asegurar espacios de acercamiento y diálogo intra y transdisciplinar al servicio de la docencia, la investigación y la extensión.

PARA EQUIPO ADMINISTRATIVO

Desarrollo de mecanismos para escuchar y considerar propuestas de mejora sugeridas por miembros del equipo administrativo, incluyendo a los proponentes en su ejecución.



Programa de **mentorías entre pares**: profesores con competencias demostradas en un tema de interés (metodologías activas de aprendizaje, investigación, consultoría, coaching, etc.), apoyen, a través de trabajo conjunto, a colegas interesados en desarrollar estas competencias.

Participación del equipo administrativo en las **transformaciones estratégicas**, por medio del desarrollo y la aplicación en el trabajo de competencias en bienestar humano, gestión de fondos concursables para investigación, innovación pedagógica, entre otras.

¿POR QUÉ?

Hoy, las universidades son medidas y comparadas unas con otras como nunca lo habían sido: “compiten” en **rankings** y persiguen **acreditaciones nacionales e internacionales**. Así, agentes externos, evalúan nuestros procesos y resultados y certifican, con base en modelos estandarizados, el nivel de calidad de nuestra oferta académica, profesores y productos de investigación. Estas valoraciones son necesarias para atraer estudiantes y profesores talentosos, y para ampliar recursos vía donaciones, alianzas, fondos para la investigación, etc.

La decanatura saliente nos deja **tres valiosos logros**, que debemos mantener y hacer rendir frutos de crecimiento y mejora continua:

- mejoras significativas en el posicionamiento de la Facultad y sus programas en los rankings,
- dos acreditaciones internacionales alcanzadas (AMBA y EQUAA) y una en su recta final (AACSB),
- contribuciones a la acreditación institucional en alta calidad de la Universidad.



Sin embargo, una orientación extrema hacia estas valoraciones externas presenta **dos riesgos fundamentales**:

- La estandarización de estas mediciones pone en riesgo nuestra **identidad**. Sin identidad, podemos perder la motivación, el rumbo, o ambos.
- El énfasis en la cuantificación de estos modelos puede generar **incentivos perversos y comportamientos equivocados**: prácticas poco honestas e insostenibles orientadas a producir buenos resultados, o manipulación directa o indirecta de los resultados medidos.

¿Cómo mitigamos esos riesgos?

Con buena gestión

- Desarrollo de una **identidad** (valores compartidos) iluminada por los **valores externadistas**: humanismo, pluralismo, tolerancia, integridad, libre pensamiento.
- **Reglas de juego** claras e inclusivas
- **Seguimiento objetivo al desempeño** y a la ejecución de la estrategia.

[Haga clic aquí para explorar otros ejes estratégicos](#)



SEIS INICIATIVAS:

- 1 Fortalecimiento de los **grupos, líneas y proyectos de investigación interdisciplinarios** que aborden los grandes retos de nuestra sociedad desde múltiples temas, paradigmas científicos y enfoques metodológicos.

Frentes de trabajo:

- Atención más focalizada desde el doctorado, para **trabajo articulado de estudiantes doctorales e investigadores con organizaciones y redes nacionales, regionales y globales ya existentes**, para asegurar así el rigor y la relevancia de la producción resultante.
- Mejor aprovechamiento de **convenios** ya existentes para la inserción de profesores y estudiantes de doctorado a proyectos y grupos de investigación internacionales de alta calidad.
- Lazos de **colaboración personal e institucional** más estrechos con facultades y universidades pares en Colombia y la región.
- Formación de **equipo técnico-administrativo** experto en consecución y gestión de recursos financieros externos para la investigación (fondos concursables).
- Nuevas **pautas de publicación** que aseguren calidad y pertinencia de los medios editoriales empleados por nuestros investigadores y estudiantes de doctorado.

- 2 Mayor participación en **espacios de diálogo, co-creación** y divulgación de resultados de investigación con la **sociedad civil** (p. ej., empresas, medios de comunicación, gremios, asociaciones) para asegurar el impacto.
- 3 Fomento a la participación en **concursos y convocatorias nacionales y regionales** para la realización de **estudios aplicados** o la prestación de servicios de **formación y consultoría** en estos temas (p. ej., vía proyectos capstone), que fortalezcan tanto nuestra relación con actores nacionales e internacionales relevantes como nuestras fuentes de ingreso.
- 4 Generación y canalización de estímulos financieros (p. ej., becas) para la **atracción y retención de estudiantes de maestría y doctorado** en áreas relacionadas con el **desarrollo humano sostenible**.
- 5 Construcción de oportunidades de voluntariado que posibiliten relaciones sinérgicas entre estudiantes, egresados y profesores, tales como programas de mentoría, pasantías, espacios de difusión de ideas, talleres y charlas.
- 6 Como se mencionó antes, se revisarán los contenidos de las materias del pregrado, las maestrías y el doctorado, para asegurar la consideración de sectores no tradicionales como la salud y el sector social, y se promoverá el desarrollo de consultorías y la ampliación del alcance de los planes Emprende+ y Padrinos hacia estos sectores.

Debemos **trabajar de la mano con la Universidad** en el desarrollo de **condiciones institucionales propicias**: respuesta oportuna, adaptabilidad operativa, apertura a fuentes establecidas de recursos, cooperación entre departamentos y facultades de la Universidad.

Nuestros procesos de gestión y estructuras decisionales deben saber responder a las dinámicas de los actores del entorno: gobiernos, organismos internacionales gubernamentales y no gubernamentales (p. ej., BID, CEPAL), actores organizados empresariales y de la sociedad civil (p. ej., ANDI, AFE, Transparencia Internacional) redes y centros de investigación especializados (p. ej., <https://cods.unian-des.edu.co/>, <https://ces.uai.cl/>, <https://www.nbs.net/>), entre otros.

Así, generaremos **propuestas viables y atractivas** para estos actores y para nuestro propio crecimiento.

¿POR QUÉ?

El modelo económico dominante, que permea en gran medida los currículos de las escuelas de administración en todo el mundo, necesita ser retado a partir de la búsqueda del **bienestar del planeta** y de todas las **especies** que en él **habitamos**. El nuevo modelo debe perseguir el **equilibrio** entre los **resultados económicos, sociales y ambientales** de la actividad empresarial.

En el mundo hay avances muy importantes:



En este frente, la Facultad también tiene numerosos avances para destacar. Sin embargo, queda un **gran camino por recorrer** para que seamos mayoritarias las voces que retamos la lógica extractivista subyacente en el modelo económico dominante. Así que debemos profundizar nuestro compromiso con el desarrollo humano sostenible, con un enfoque de triple resultado.

Haga clic aquí para explorar otros ejes estratégicos

PROSPERAR CON BIENESTAR, OPORTUNIDADES E IDENTIDAD EXTERNADISTA

PROPUESTA DE DESARROLLO PARA LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

LILIANA
LÓPEZ JIMÉNEZ

Mayo 2022



@lilopezjimenez

