PROPUESTA DE CANDIDATURA A LA DECANATURA

Facultad de Administración de Empresas – Resumen
Geli Pautt Torres – Bogotá, octubre de 2026

Presento mi candidatura a la Decanatura de la Facultad de Administración de Empresas con una convicción: nuestra Facultad tiene las capacidades para ser protagonista de la transformación que la Universidad se propuso en su Proyecto de Desarrollo Institucional (PDI) 2026 – 2030. Esta propuesta da continuidad al Proyecto Académico y al Plan Estratégico 2026-2028 de la Facultad, y se organiza según los cinco macroproyectos del PDI.

El momento lo exige. Según el PDI, las matrículas representan el 80% y el 90% de los ingresos de las universidades privadas, y por eso diversificar las fuentes de ingreso se ha vuelto una prioridad. La Facultad tiene con qué responder: La acreditación de la AACSB, tres grupos de investigación en las categorías A y A1 de Minciencias, más de 20 años de Plan Padrinos y una tradición de consultoría empresarial que viene desde 1988.

En el centro de la propuesta están nuestros siete centros: Mercadeo, Gestión Humana y Organizaciones, Gestión de Operaciones, Innovación y Sostenibilidad, pensamiento Estratégico y Prospectiva, Tecnología y Analítica, y el Centro de Liderazgo. Quiero que trabajen como un sistema articulado, en el que cada uno aporte su especialidad a una oferta, una investigación y unas alianzas comunes.

1. **Diversificar Ingresos: propongo crear Másteres o Maestrías de profundización de un año, de 36 a 40 créditos**, con equivalencia en el sistema europeo de créditos, modulares y acumulables desde nuestras especializaciones. Están pensado para el profesional de hoy, quienes prefieren programas flexibles, cortos y con valor internacional. Cada centro podrá originar el suyo, empezando por un piloto en el campo de mayor demanda.

   También propongo fortalecer la consultoría y la educación continua con la experticia de los siete centros, con la dirección de extensión como puerta de entrada única para las organizaciones, y **cuidar y ampliar nuestras acreditaciones,** empezando por la reacreditación de AACSB en 2027.

2. **Crear el Externado Virtual: la oferta virtual de la Facultad debería organizarse en rutas apilables, como lo plantea el PDI. Los másteres que se crearán serán de tipo virtual.** También, clases abiertas, microcurrículos, certificaciones y, al final, reconocimiento de créditos en nuestros posgrados. Desde el Centro de Liderazgo propongo una línea de certificaciones en Coaching Ontológico, Ejecutivo, de Equipos y del Juego Interior para deportistas e influencers. Los demás centros podrán construir sus propias líneas con sus directores. Este formato nos abre la puerta a Colombia, la Región Andina y Centroamérica, los territorios que la Universidad definió como prioritarios.

3. **Desarrollar el sistema de Producción de Conocimiento:** la Facultad ya es fuerte en Investigación, el 58% de sus profesores está clasificados por Minciencias, frente al 39% de la Universidad, y cuatro de los 10 investigadores sénior del Externado pertenecen a ella. Propongo convertir esa fortaleza en investigación aplicada, con una agenda común entre los centros y los grupos alrededor de los problemas integradores del Proyecto Académico. Los trabajos de grado de las maestrías y el Doctorado se conectarían con esa agenda, y un observatorio de la gestión empresarial, con una línea por centro, divulgaría sus resultados. Buscaremos además financiación externa junto con la Dirección de Investigación.

4. **Crear sinergia entre Facultades. Cada centro puede ser un puente con otras unidades de la Universidad.** Tecnología y Analítica y Mercadeo pueden trabajar con Ciencia de Datos y con el Futuro Centro de Desarrollo Tecnológico de Datos; Gestión de Operaciones, con la Facultad de Administración de Empresas Turísticas y Hotelera; Pensamiento Estratégico y Prospectiva, con los ejercicios de prospectiva institucional. Propongo, además, ofrecer los cursos de "Sigue siendo un privilegio" a estudiantes de todas las carreras, y poner el Coaching de Equipos al servicio de la gestión del cambio que el PDI requiere.

5. **Asegurar la implementación del PDI. Propongo una Cultura Organizacional en la que el estudiante sea lo PRIMERO, a través de procesos de Coaching.** Se medirá con indicadores de entrada y de salida las solicitudes resueltas a tiempo y respuestas oportunas. Las áreas estratégicas de la Facultad, empezando por los centros, trabajarán en alianza y con comunicación abierta para resolver los problemas con agilidad. Propongo también un piloto de un día de trabajo remoto a la semana para los equipos administrativos, evaluado con datos de productividad antes de decidir si se mantiene.

Una invitación

La propuesta completa desarrolla cada una de estas iniciativas, su relación con el PDI y con el Plan Estratégico de la Facultad, y la manera de ponerlas en marcha. Invitaré a profesores, estudiantes, egresados y equipo administrativo a construirla conmigo.



Geli Pautt Torres.
Doctora en Ciencias Empresariales
Directora del Centro de Liderazgo
Directora de la Maestría en Liderazgo Organizacional y Coaching
Universidad Externado de Colombia