



CEIPA

Powered by **Arizona State University**

Proyecto Educativo de Programa -PEP-

Administración Humana

CEIPA Powered by Arizona State University
2022

Rector:	Diego Mauricio Mazo Cuervo
Vicerrector Académico:	Giovanny Cardona Montoya
Consejo Académico:	Amparo Acosta Hurtado – Coordinación de Investigaciones Benilda Esther Callejas Ballesteros– Rep. de Egresados Diego Mauricio Mazo Cuervo - Rector Giovanny Cardona Montoya – Vicerrector Académico Jorge Andrés Vélez Muñoz - Director de Internacionalización Juan Gonzalo Franco Restrepo – Rep. de Líderes Lizeth Andrea Villada Arango – Rep. de Profesores Luz Adriana Lopera Orozco - Directora Plus Language Mateo Martínez Rivera - Rep. de estudiantes Víctor Jaime Saldarriaga Romero - Director de Posgrados
Consejo de Escuela:	Berenice Huerta Vela – Directora de Proyección profesional Daniel Bonilla Calle - Líder Administración de Negocios Internacionales Giovanny Cardona Montoya – Vicerrector Académico Jazmín Esther Chaverra Marquez - Líder de Administración Financiera Jazmín Esther Chaverra Marquez - Líder de Contaduría Pública Juan Gonzalo Franco Restrepo - Líder Administración de Empresas Juan Gonzalo Franco Restrepo - Líder de Administración de Mercadeo. Tatiana Vélez Ángel - Líder de Administración Humana
Líder Académica del Programa:	Tatiana Vélez Ángel
Comité del Programa	Jóhnnatán Andrés Suárez Cardona – Docente José Rodolfo Ochoa Muñoz - Docente Katherine Daza Martínez – Docente Lizeth Andrea Villada Arango – Docente Luis Cristian Soto Jauregui – Docente Paula Andrea Grajales Sánchez – Docente Tatiana Vélez Ángel - Líder de Administración Humana

PROYECTO EDUCATIVO DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN HUMANA

“Un programa académico de alta calidad se reconoce porque, a partir de su cultura evidente del mejoramiento continuo, define unos referentes filosóficos, pedagógicos y organizacionales, expuestos en sus lineamientos y políticas institucionales, los cuales son coherentes entre sí, y quedan establecidos en el proyecto educativo del programa o lo que haga sus veces, sirven de referentes fundamentales para el desarrollo y cumplimiento de sus propósitos, y marcan la identidad propia de su comunidad académica, la cual es reconocida por la sociedad” (Consejo Nacional de Educación Superior, 2020). Partiendo de lo anterior, el presente documento tiene como fin presentar el Proyecto Educativo del Programa (PEP) de Administración Humana a saber:

0. INTRODUCCIÓN

“Para el programa académico se ha definido un proyecto educativo que es 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.” (Consejo Nacional de Educación Superior, 2020) Partiendo del anterior contexto, en esta sección se incluyen los elementos del PEP de Administración Humana cuya fundamentación teórica se basa en el constructivismo haciendo un recorrido por el postulado de Jean Piaget en torno a la motivación del individuo. Y, por la teoría socio-cultural de Lev Vygotsky en lo inherente a las formas de aprender y los andamiajes del aprendizaje. Asimismo, se apoya en los siguientes postulados que, a la vez, cuentan con su metáfora educativa:

- Psicogenético
- Cognitivo
- Sociocultural

La importancia de este PEP radica en que es un documento que da a conocer a la Comunidad Académica y, a la sociedad en particular, la identidad y rasgos distintivos del programa de Administración Humana, puesto que en éste se muestra su pasado, presente y futuro. Adicionalmente, dicho documento es la construcción de una comunidad académica; producto del consenso entre la mayor parte de individuos de los colectivos docente, los liderazgos de las líneas y los programas y los Consejos de Escuela, Académico y Directivo. Partiendo de la anterior premisa, se refleja el pasado del programa académico porque da cuenta de las preocupaciones y necesidades de formación en el ámbito de la Administración y los temas humanos dentro de las organizaciones. Asimismo, este documento muestra cómo es el programa de Administración Humana ya que determina los lineamientos curriculares, las estrategias pedagógicas y, la articulación del programa con el proyecto institucional y su entorno. Y, pretende guiar a la Comunidad Académica a tomar

decisiones sobre el programa en mención mostrando lo que el programa pretende ser en el futuro, pues se indican sus objetivos, lineamientos académicos, el perfil del egresado y, su prospectiva.

1. COMPONENTES INSTITUCIONALES

1.1. Marco Normativo:

La Fundación Universitaria CEIPA, se acoge a toda la normativa nacional vigente emanada por los diferentes organismos gubernamentales que dan directrices sobre los cumplimientos dentro del Plan de Desarrollo de la Educación Superior a través del Ministerio de Educación Nacional –MEN- y, los contenidos dentro del Proyecto Educativo Institucional que rige las pautas y normas dentro de la estructura general de la educación y sus Proyectos Educativos de los Programas Académicos.

1.2. Proyecto Educativo Institucional

Trayectoria Institucional

Tal como se refiere en el documento maestro de autoevaluación institucional del año 2019 (Fundación Universitaria CEIPA, 2019a), la Fundación Universitaria CEIPA lleva cerca de 50 años haciendo parte del Sistema de Educación Superior en Colombia, y cerca de 25 años ofreciendo programas de formación gerencial en el nivel posgradual. CEIPA ha aportado a la sociedad con sus programas de pregrado en Administración de Empresas, cuyo primer registro calificado fue en 1996, y con la especialización en Gerencia de Proyectos en modalidad virtual, con registro calificado en 2013, y en modalidad presencial, con registro calificado en 2014.

Con base en el desarrollo conceptual del campo, CEIPA concibe la gerencia en relación con la toma de decisiones al interior de la organización y la gestión en relación con el manejo del proceso empresarial; es decir, la dirección estratégica y la eficiencia operacional, respectivamente.

En su trayectoria ha desarrollado la experiencia para formar desde el ámbito de la gerencia general y de las áreas funcionales de la empresa. Esta presencia, ampliamente reconocida tanto en el ambiente empresarial como en el académico, le ha permitido ser líder en la respuesta a las necesidades de la sociedad; pues, con programas orientados desde la visión gerencial, forma personas competentes para la toma de decisiones asertivas y el desarrollo de las organizaciones.

En su relación con el sector empresarial, ha contribuido con la investigación, la consultoría y la formación empresarial, acompañando organizaciones en el desarrollo de soluciones y capacidades gerenciales en respuesta a las necesidades de competitividad del país.

En coherencia con su principio rector, la institución le apuesta, entre varios aspectos, a la gestión del conocimiento, el emprendimiento y el empresarismo, lo que le ha permitido ser reconocida como una Institución Universitaria que da respuestas a las empresas para elevar su competitividad. Desde sus programas académicos y desde sus actividades de proyección social, extensión e investigación, contribuye al desarrollo de perfiles emprendedores con nuevas actitudes en su

actuación profesional. Con sus programas presenciales y virtuales, ofrece una educación diferente, transformando vidas y construyendo país.

Fundamento como Institución de Educación Superior

De igual manera, tal como es mencionado en el documento de autoevaluación institucional (Fundación Universitaria CEIPA, 2019a), la Institución Universitaria CEIPA inscribe su proyecto educativo dentro del espíritu de la Ley General de Educación, Ley 115 de 8 de febrero de 1994, la cual -en su artículo primero- define que la educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes (El Congreso de la República de Colombia, 1994), en la perspectiva de trascender el hecho educativo, manifestando su compromiso con el contexto histórico y social y los proyectos de vida de sus egresados, CEIPA busca constantemente la excelencia académica y administrativa vinculando teoría y realidad, incorporando los adelantos tecnológicos, relacionándose con el sector privado, oficial y académico nacional e internacional, promoviendo la interculturalidad, la innovación y el emprendimiento; estos aspectos están enmarcados en el principio rector, sus valores y su objetivo de calidad, orientadores de la Misión institucional y constitutivos de la cultura CEIPA.

Principio Rector de la Institución:

“Somos empresa líder que gestiona el conocimiento gerencial en entornos virtuales, presenciales y globales; comprometida con el desarrollo de las personas y las organizaciones, el fomento del espíritu empresarial y la formación integral. Caminamos con nuestros clientes generando i futuro” (Fundación Universitaria CEIPA, 2022b).

Principios y valores derivados del principio rector

Los principios y valores enunciados a continuación hacen parte de la filosofía institucional y entre los diferentes medios en los que se han difundido, se encuentran incluidos en el documento maestro de autoevaluación institucional (Fundación Universitaria CEIPA, 2019a):

- Aprender a ser con el valor de Integridad que le permite a la persona formarse desde una perspectiva de totalidad, considerando que el ser humano está en permanente construcción. De este principio se desprende los demás valores bajo las siguientes concepciones:
- Aprender a convivir y el valor de Respeto, que lleva a considerar a los otros como sujetos de derecho y deberes, con tolerancia activa y comprensión para posibilitar la convivencia pacífica.
- Aprender a aprender con el valor de Flexibilidad, que hace de la persona un ser inteligente que busca la verdad mediante una educación permanente que le permite desaprender, pensar, cambiar, decidir, crear, comunicarse, informarse e informar.

- Aprender a hacer con el valor de Responsabilidad que, como ser en el tiempo con potencialidades, está en permanente construcción, porque es en sí tarea que le exige conocimiento y comprensión de los deberes y la capacidad de asumir las consecuencias de sus decisiones y acciones.
- Aprender a metacompetir con el valor de fractalidad que le permite ser un profesional competente y un líder competitivo en un amplio espectro perceptivo.
- Aprender a emprender con el valor de Innovación que le permite ser creativo, tomando la iniciativa para resolver problemas, afrontando de forma estratégica los cambios y orientando a la empresa hacia nuevos productos, formas de organización y servicios.

En tanto el objeto de estudio y formación en la Institución Universitaria CEIPA tiene que ver directamente con la generación y administración de la riqueza, y que esta se relaciona con el tener y el bienestar, ésta se concibe como el conjunto de bienes materiales e inmateriales que contribuyen a que el ser humano lleve una vida de crecimiento físico, mental y espiritual de manera armónica consigo mismo, con los demás y con el planeta, conquistando sus plenas potencialidades y libertades para alcanzar la prosperidad individual y colectiva.

Objetivo de calidad integral

El objetivo de calidad integral comprende una serie de objetivos que permiten alcanzar la excelencia en todos los proyectos educativos de los programas académicos y, estos son (Fundación Universitaria CEIPA, 2019b):

- Preservar la excelencia en sus procesos de enseñanza y de aprendizaje, investigación y proyección social.
- Conservar el reconocimiento de la comunidad académica nacional e internacional para sus investigaciones y distintos programas de formación.
- Atraer al personal académico y administrativo más calificado e idóneo, tanto de la región como del país y del exterior.
- Alcanzar la formación integral de sus estudiantes para que contribuyan positivamente en el desarrollo de la Universidad, de la región y del país.
- Administrar, de manera eficiente, todos sus recursos humanos, físicos y financieros.
- Desarrollar una interacción dinámica con los sectores empresariales, gubernamentales y académicos, de carácter nacional e internacional.

Formación centrada en el ser humano

Para la Fundación Universitaria CEIPA, tal como se refiere en el Proyecto Educativo del Programa de Gerencia de Proyectos (Fundación Universitaria CEIPA, 2021e), la propuesta pedagógica centrada en el estudiante busca desarrollar en el educando la capacidad de aprender a aprender e inculcarle el gusto y el placer de aprender mediante diversidad de métodos pedagógicos, tiene un diseño sistémico y por núcleos problémicos. Sus elementos son: el estudiante como sujeto activo y emprendedor; el docente como sujeto provocador, facilitador, animador, colaborador y diseñador

de experiencias de aprendizaje; el método es de aprender a aprender; la metodología posibilitadora de experiencias de aprendizaje significativo y pertinente; objetivos de diseño, desarrollo, evaluación y dinamización del trabajo educativo; situación de aprendizaje placentero y estimulante; proceso educativo para desarrollar el potencial y el sentido de responsabilidad compartida; bienestar trascendente; el empresario como actor del proceso formativo y del aprendizaje. La relación de estos actores del proceso de aprendizaje tiene un hilo conductor que es la articulación del problema empresarial con el problema formativo, es decir, la concatenación entre aspiración productiva y objetivos formativos en el sentido del vínculo entre la producción de bienes y servicios con el desarrollo de capacidades profesionales.

Aprender a emprender como el eje axial de la formación del administrador emprendedor-administrador (Fundación Universitaria CEIPA, 2021e).

La cultura global emergente es de la creatividad, iniciativa e innovación; esta cultura emprendedora de los tiempos presentes y futuros basada en las habilidades blandas, es decir, habilidades que permiten un relacionamiento armónico con las demás personas y desenvolverse proactivamente frente al desarrollo de la sociedad, lo cual exige una educación orientada al proyecto de vida personal que trasciende el sentido de la inteligencia comercial y exige la consideración de las inteligencias múltiples y las potencialidades para la autogestión.

1.2.1. Modelo Pedagógico Ceipa :

Enfoque constructivista del Aprendizaje

El acuerdo 008 de 2020 (Fundación Universitaria CEIPA, 2020) expone que la apropiación teórica supone no solamente asumir los conceptos de la Pedagogía y la Didáctica, sino, también, una inmersión reflexiva en las corrientes y enfoques de mayor potencia, que arrojan luces y ofrecen experiencias significativas sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje. En esta dirección, la perspectiva constructivista encierra un gran valor conceptual y metodológico para superar viejos esquemas en la mediación pedagógica. Para recurrir a la concepción constructivista es necesario tener en cuenta que existen varios enfoques y diferentes dimensiones de lo que genéricamente se denomina constructivismo. Desde la epistemología y la psicología surgen aportes a las indagaciones sobre la relación de los seres humanos con el conocimiento, dando lugar a múltiples enfoques y posturas sobre la capacidad cognoscitiva de los individuos, las mediaciones pedagógicas para acceder al conocimiento, y el poder transformador del aprendizaje para intervenir el mundo natural, social y cultural. En los enfoques pedagógicos sobre la enseñanza de los saberes se descubre una gran riqueza en conceptos y estrategias didácticas que van más allá de los procesos cognitivos para el logro de los aprendizajes significativos; abordan los objetos propios de dichos saberes y las problematizaciones que hay en su interior, los contextos culturales y sociales específicos, las características personales de los sujetos del aprendizaje desde sus expectativas, motivaciones y saberes previos; todos los procedimientos y recursos que encuentran adecuados para mediar la relación entre el estudiante y el conocimiento en relación con su propia formación. Para las

elaboraciones de los cognoscitivistas actuales ha sido de gran valor las aportaciones de la teoría Genética de Piaget y la teoría sociocultural de Vigotsky. Dos corrientes discrepantes en algunos aspectos sobre la relación entre el aprendizaje y el desarrollo, fundamentalmente entre el carácter individual del aprendizaje (Piaget) el carácter social (Vigotsky) La concepción piagetiana plantea que el aprendizaje sigue al desarrollo a diferencia de la concepción de Vigotsky que plantea que el aprendizaje genera desarrollo mediado social y culturalmente. Ambas corrientes son convergentes en los aportes del aprendizaje al desarrollo de la inteligencia, que han dado lugar a los avances de los enfoques cognitivos, que alimentan la concepción constructivista del aprendizaje.

Formación integral

Para CEIPA, el concepto de formación, se ubica en el contexto de la educación formal e intencionada y se define como “proceso de desarrollo, (..) un intercambio con el mundo (...) inconcebible sin educación” (Speck & Wehle, 1981), comprometido con todas las dimensiones de la personalidad, a lo largo de la vida en integralidad y autonomía; proceso diseñado para crear las condiciones, para acompañar, apoyar y motivar la disposición de aprendizaje y crecimiento de todos los miembros de su comunidad (Fundación Universitaria CEIPA, 2021e). También, se concibe como un proceso orientado al desarrollo de las diferentes dimensiones humanas: ser, saber, hacer, estar, tener y trascender a través de la educación en sus distintos niveles, ejecuciones y modalidades (Fundación Universitaria CEIPA, 2020).

Formación por competencias

El proyecto educativo institucional (Fundación Universitaria CEIPA, 2020) expone en la definición del Modelo Pedagógico los conceptos de formación integral y formación por competencias, que merecen un tratamiento integrador en el ámbito de la sociedad del conocimiento y en lo que en el concierto de la educación superior se ha venido presentando como una consecuencia: la educación a lo largo de la vida. Los Modelos Pedagógicos deben tener la virtud de lo dinámico y, por lo tanto, nunca sustraerse de las discusiones y debates de las teorías, enfoques y concepciones sobre la formación, la enseñanza y el aprendizaje, aspectos tan fundamentales que siempre están presentes en el contexto mundial de la educación superior, y que son precisamente los que jalonan las transformaciones propuestas por las comunidades académicas o por los entes estatales en contextos específicos, de acuerdo con los intereses de las sociedades y las comunidades. No obstante, la controversia, se hace necesario asumir en forma crítica puntos de vista conceptuales para sustentar el Modelo y orientar el rumbo de las instituciones con coherencia interna y pertinencia social. Muchos son los aportes que el diálogo y el debate sobre el concepto de competencias han ofrecido a las instituciones que se han propuesto la planificación y organización del currículo en torno a propósitos formativos, aunque persisten las diferentes concepciones, la proliferación de términos y las confusiones semánticas alrededor de este concepto. En la medida en que las competencias se han incorporado a los propósitos de la formación integral, se ha abierto el espectro hacia todas las dimensiones del ser humano, superando la connotación instrumental del término competencia y el reduccionismo al desempeño laboral. Es válido reconocer que en el análisis de las diferentes posturas frente a las competencias existe una convergencia de

concepciones y conceptos que de ninguna manera son excluyentes, en muchos casos, por el contrario, son similares o complementarias. De ahí que ya es bastante común hallar sustentaciones de lo que significa la formación del talento humano en competencias profesionales y personales, donde se involucran aspectos académicos, laborales, actitudinales y aptitudinales. Una definición construida y desarrollada por (Gonzci & Athanasou, 1996) “las competencias son una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas, que combinan aspectos tales como actitudes, valores, conocimientos y habilidades con las actividades a desempeñar”. Tiene validez como planteamiento que aglutina todos los componentes posibles de desarrollar en un proceso formativo, cualesquiera que sean las dimensiones específicas que se pretendan formar. El Principio Rector y la definición de Modelo Pedagógico, incorporan a toda la filosofía institucional el compromiso con la formación integral de competencias para el desempeño personal y profesional a través de aprendizajes significativos. Estos elementos le orientan la toma de decisiones referida a los perfiles profesionales, las competencias académicas y laborales, de acuerdo con los objetos de formación que le son propios, en la medida en que obedecen a los propósitos fundacionales que, en consecuencia, han venido construyendo tradición. La formación por competencias está referida a un enfoque filosófico y conceptual que responde a la pregunta para qué enseñar en contextos sociales específicos y para qué tipos de desempeños. La definición de competencias para la formación de perfiles profesionales permite responder a la pregunta por el qué enseñar. La voluntad y los propósitos de lograr aprendizajes significativos le obliga responder a la pregunta por el cómo enseñar. La concepción sobre los mediadores del aprendizaje y la experiencia metodológica le permiten responder con propiedad a la pregunta con qué enseñar. El desarrollo de los contenidos que dan respuesta a estos interrogantes es objeto de un diseño curricular explícito, coherente y pertinente. Consecuente con su filosofía y sus propósitos, el planeamiento académico de CEIPA está orientado a la formación por competencias para gestionar el conocimiento gerencial y fomentar el espíritu empresarial, con todo lo que ello implica en el ámbito de los diferentes programas, para responder en su quehacer actual y a la perspectiva de consolidarse como “Empresa del Conocimiento”, “Universidad de la Empresa” y “Empresa Virtual del Conocimiento”. Esta respuesta, no sólo es a las necesidades de desarrollo del sector productivo, sino, también, a las exigencias sociales de calidad del talento humano para todos los sectores de la economía y la cultura. Los requerimientos académicos para tales logros se expresan en el diseño y la implementación del currículo, como campo práctico del Modelo Pedagógico. En términos generales, la Institución se acoge a los requerimientos de la sociedad contemporánea de formar en competencias profesionales, de conocimiento y de pensamiento que consolidan la formación integral de los egresados. El carácter formador de la Institución, claramente identificado en el Proyecto Educativo, la lleva a proponer unas competencias institucionales y profesionales inmersas en todos los perfiles profesionales de los egresados y que son parte esencial de su currículo implícito y explícito y, por lo tanto, de su impronta. Las competencias profesionales se definen en cada programa de formación.

Competencias Institucionales

En CEIPA, las competencias se conciben como sistemas complejos de aprendizaje. Estas son (Fundación Universitaria CEIPA, 2019a):

- Perspectiva global: Lectura de las dinámicas del mundo filtrando la información para encontrar lo relevante que permita el análisis de diferentes variables para la acertada toma de decisiones, que conduzcan a un desempeño competitivo en ambientes heterogéneos, locales y globales.
- Resolución de problemas: Abordaje de situaciones de manera creativa, con análisis crítico y pertinente, brindando alternativas de solución eficaces que permitan evaluar la toma de decisiones.
- Liderazgo: Influencia participativa en el equipo de trabajo que orienta para crear nuevos líderes.
- Pensamiento crítico: Análisis con criterio argumentado de una situación dada, facilitando la toma de decisiones y resolución de problemas.
- Responsabilidad social y ética empresarial: Actuación en las organizaciones y en las sociedades con criterios responsables (económico, ambiental y social a la luz de la ética y la ley).

Las competencias del Administrador Ceipa:

Ser administrador hoy, obliga a redefinir las capacidades que lo llevan a gestionar en las organizaciones, agregando valor y generando competitividad, con atención a la lectura de su entorno y en ello a la identificación de tendencias globales, regionales o locales, para convertirlas en oportunidades de negocios y de crecimiento humano, económico y social.

Por definición CEIPA ha entendido por competencia, las características que presentan las personas con un desempeño superior, compuestas por una integralidad de variables como: conocimientos, aptitudes, actitudes, habilidades, motivación, valores, con lo cual es posible alcanzar el nivel de desempeño antes enunciado.

Dentro de la definición de competencias anteriormente citada, adquiere especial relevancia el componente axiológico (las actitudes y la ética). Como lo plantean Cortina y Conill (2000), la profesión va más allá de una ocupación que permite resolver las necesidades económicas y sociales (estatus) de las personas. La profesión es una práctica social que toma sentido en el impacto que produce sobre la sociedad (la comunidad, empresa, la región, el país). Según Hortal Alonso (2002), en su formación, el profesional no sólo adquiere conocimientos y habilidades que lo distinguen como tal, sino que adicionalmente acepta el compromiso de esmerarse en una prestación de servicios profesionales con calidad y eficiencia.

En consecuencia, la formación por competencias implica que el graduado no sólo será capaz de ejercer un desempeño laboral fundamentado, sino también comprometido.

A partir de esta definición se hace necesario reconocer las especificidades profesionales que caracterizan a los componentes de la competencia:

Saber Conocer:

- Destrezas de aprendizaje
- Destrezas de pensamiento
- Comunicación
- Comprensión
- Saberes específicos de la profesión

Saber Ser:

- Valores
- Ética
- Actitudes
- Desarrollo personal

Saber Hacer:

- Aplicación del conocimiento
- Toma de decisiones
- Evaluación
- Actuar en contexto.

El carácter holístico de las competencias exige reconocer un elemento integrador que garantice que los conocimientos, las habilidades, valores y actitudes se desarrollan en una dinámica sistémica. Los componentes de la competencia no existen de manera atomizada sino en una relación dialéctica. Los problemas empresariales que se abordan en los núcleos problémicos se derivan de las competencias profesionales, por ello el estudiante se forma en habilidades que tienen relación directa con el ejercicio profesional. Por lo tanto, por ser una formación teórico-práctica desde el método, la principal responsabilidad del aprendizaje recae en el estudiante.

A pesar de que el estudiante asume un papel protagónico en su formación, los docentes y los empresarios adquieren nuevas responsabilidades para garantizar la eficiencia del proceso: la capacidad de aprendizaje autónomo del estudiante es limitada y para potenciar la Zona de Desarrollo Próximo es necesario que docentes y empresarios coloquen al servicio del estudiante los instrumentos que sean necesarios para que éste pueda desplazarse de forma autónoma en el proceso que va de la comprensión de la realidad circundante, a su abstracción, a la construcción mental y a la implementación material de la propuesta de transformación.

La vinculación de docentes y empresarios con el trabajo autónomo del estudiante, comprometiéndose con su desarrollo y guiando sus actividades, establece un nuevo vínculo entre estos actores: el compromiso del docente y del empresario con el aprendizaje del estudiante.

El aprendizaje colaborativo, que tiene su mayor manifestación en el trabajo de aplicación, en las visitas a la empresa por parte del estudiante y en las sesiones de asesoría del docente con el estudiante, tiene la característica de rotar los roles de los personajes en los procesos de enseñanza y aprendizaje: todos enseñan y todos aprenden. Esta dinámica establece un nuevo vínculo afectivo entre los tres actores: el compromiso de docentes, estudiantes y empresarios con el aprendizaje recíproco.

El hecho de que la formación laboral se centre en el trabajo independiente del estudiante, vinculado a la solución de un problema particular de la empresa, no desconoce la existencia del grupo. Un conjunto de estudiantes se halla inmerso en la solución de problemas empresariales de similares características, ya que se encuentran en el mismo nivel de formación y, por lo tanto, sin desconocer las individualidades, tienen niveles más o menos homogéneos en el desarrollo de sus capacidades profesionales.

La estructura metodológica establece que al final del núcleo, cuando se socializan y verifican los resultados, tanto en términos de formación como de producción, se busca un escenario que permita la retroalimentación entre los estudiantes del grupo. Adicionalmente, se puede considerar pertinente que algunas asesorías del docente con el estudiante se hagan colectivas para intercambiar experiencias, aportando unos a la solución del problema de otros, a la vez que la solución de un problema empresarial puede ser resuelto por un equipo de estudiantes, teniendo en cuenta que la realidad muestra que en las empresas se trabaja en equipos y en redes. En conclusión, el intercambio de experiencias muestra el fortalecimiento del vínculo entre estudiantes: el compromiso de cada estudiante con el aprendizaje de sus compañeros.

Diseño curricular del proceso formativo

Como se menciona en el proyecto educativo del programa de gerencia de proyectos (Fundación Universitaria CEIPA, 2021e), en la búsqueda de darle sentido formativo al hecho educativo, respondiendo preguntas básicas, traduciendo la cultura local o global y articulando proyectos vitales al desarrollar dimensiones humanas de manera holística, se concibe el diseño curricular como proceso sistémico y sistemático. Es un proceso mediatizador del mundo de la vida y de la escuela (González Rey, 2000, p. 7); es además proceso sistemático por medio del cual se educa teniendo como base el contexto cultural y social junto con las prioridades del Proyecto Educativo Institucional, desde el marco de los intereses y necesidades de los sujetos. Es un conjunto de criterios, planes, programas, metodologías, políticas y procesos, que se han estructurado para lograr la formación integral del ser humano; teniendo en cuenta los aspectos de identidad nacional, regional y local, algunos otros aspectos de carácter global, además del talento humano, lo académico y lo físico.

Sus fundamentos filosóficos le permiten configurar el pensamiento sobre el ser humano y el mundo en que éste habita, concibiéndolo entonces como unidad biopsicosocial situada en el mundo, inmersa en un espacio-tiempo cuyo pasado es experiencia, su presente es vivencia y su futura es proyecto.

Epistemológicamente, concibe el hecho educativo como conjunción teórico-práctica, como acercamiento crítico de un sujeto activo a los hechos objetivos de las prácticas económico-sociales, a la verdad de las realizaciones humanas, a las construcciones ideológicas que no son consecuentes con el mejoramiento humano, su dignidad y valor.

La dimensión filosófica y antropológica del ser humano le permite a CEIPA concebir el desarrollo de las personas como "Proceso vital continuo que permite a los seres humanos darse cuenta de su potencial, ejercerlo y mejorarlo, satisfaciendo sus necesidades en forma integral" (Fundación Universitaria CEIPA, 2022b); y su formación integral como "proceso orientado al desarrollo de las

diferentes dimensiones humanas: ser, saber, hacer, estar, tener y trascender a través de la educación en sus diferentes niveles, ejecuciones y modalidades" (Fundación Universitaria CEIPA, 2022b).

Sociológicamente, el ser humano es gregario, comunitario, histórico y cultural, no exclusivamente individual. Satisface sus necesidades integrales gracias al trabajo y a la economía.

Psicopedagógicamente, el conocimiento y el aprendizaje se realiza en el contexto de las ciencias administrativas, gerenciales y empresariales. La posibilidad de aprender, aprehender y construir conocimiento en lo administrativo radica en la concreción de métodos, metodologías y herramientas que vinculen al aula de clase, a la red o a los escenarios de tal proceso educativo, un uso intensivo y extensivo de opciones prácticas, de aplicación, de cercanía al mundo de lo real, laboral y social.

El trabajo académico en relación con el ámbito personal, profesional y ocupacional, tanto en pregrado como en las especializaciones, busca formar un ser activo y creativo, ubicado en el entorno local, regional e internacional, con visión estratégica de la organización y su entorno, consciente de su responsabilidad social como profesional, capaz de actuar en entornos presenciales y virtuales, capaz de ser líder y de trabajo en equipo, persona ética consigo mismo, con su familia y con los demás.

El egresado de un pregrado CEIPA

El profesional CEIPA es un gestor íntegro del conocimiento, orientado a la solución de problemas organizacionales, comprometido con el desarrollo de la sociedad, de su gente y las organizaciones, apto para desempeñarse en ambientes heterogéneos locales y globales. Este perfil puede desagregarse de la siguiente manera:

- Gestor del conocimiento: Es una persona que sabe encontrar, proteger, diseminar y crear los saberes necesarios para responder a los retos sociales, culturales, económicos y humanos que le presenten los contextos que vive.
- Íntegro: Es una persona con sólidos valores éticos; un profesional con propósito superior, consciente y visión compartida.
- Solucionador de problemas: Aplica su capacidad creativa, su inteligencia emocional, su habilidad analítica y su visión prospectiva para ofrecer alternativas viables a los retos que se le presentan.
- Organizaciones: Grupo de personas y sus recursos que se reúnen bien sea en un contexto social o empresarial buscando alcanzar fines comunes.
- Comprometido: No es un simple espectador de su tiempo, sino que se involucra de manera proactiva, ejerciendo liderazgo inspirador para mejora su vida, la de sus semejantes y su entorno. Este compromiso se expresa en su capacidad emprendedora o su orientación empresarial.
- Apto: Su idoneidad profesional se caracteriza por estar sustentada en una persona adaptable, autónoma, hábil en el uso de la creatividad, el pensamiento crítico y el trabajo colaborativo, con capacidad de tomar decisiones estratégicas. Posee inteligencia emocional, social y resiliencia ante los retos del siglo 21.

- Contexto: Está en capacidad de actuar en ambientes caracterizados por su diversidad cultural y geográfica adaptándose a diferentes entornos “glocales”.

Características de los currículos CEIPA

Teniendo en cuenta el carácter institucional del modelo pedagógico y el currículo de los programas de CEIPA, se resaltan las siguientes características (Fundación Universitaria CEIPA, 2021e): flexible en relación a diferentes opciones del itinerario formativo y a la organización académica en respuestas a las necesidades e intereses de los usuarios; innovador en cuanto los agentes renuevan y mejoran elementos de forma permanente; integrador al consolidar competencias, conciliar alcance y profundidad, vincular práctica-teoría-práctica; converger saberes de manera interdisciplinaria frente a la solución de problemas; y, por último, pertinente, al contextualizar significativamente la formación, enfocar las competencias necesarias y responder los retos presentes y futuros locales y globales.

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE PREGRADO

2.1. Información básica del programa

Tabla 1

Información general del programa de administración humana

Nombre del programa:	Administración Humana
Título que otorga:	Administrador Humano
Campo amplio:	Economía, Administración, Contaduría y Afines
Campo específico:	Administración
Campo detallado:	Recursos Humanos
Nivel de formación:	Profesional Universitario
Metodología:	Virtual – Presencial - Dual
Número de créditos:	160 créditos académicos
Norma interna de creación - Programa virtual:	Acuerdo 01
Fecha de la norma - Programa virtual:	13 de febrero de 2004
Instancia que expide la norma - Programa Virtual:	Consejo Directivo de la Fundación Universitaria CEIPA
Norma interna de creación - Programa presencial:	Acuerdo 02 de 1994 (programa Administración de Recursos Humanos). A partir de 2007 con la obtención del registro calificado, el programa de Administración de Recursos Humanos pasa a

	denominarse Administración Humana en la modalidad presencial.
Fecha de la norma - Programa presencial:	15 de abril de 1994
Instancia que expide la norma - Programa presencial:	Consejo Directivo de la Fundación Universitaria CEIPA
Duración del programa:	Cuatro (4) años
Ubicación del programa:	Sabaneta Antioquia (Sede principal)
Ampliación del lugar de desarrollo:	Presencial: Sede principal Sabaneta Virtual: Cobertura nacional e internacional de acuerdo con el acceso de conectividad
Periodicidad de la admisión:	Bimensual
Código SNIES:	Virtual: 103153 Presencial: 52142
Inclusión a la tecnología desde el nivel propedéutico:	Se cuenta con un proceso de homologación y convalidación con equivalencias de créditos académicos que permiten la integración mediante ciclos propedéuticos con el sistema educativo nacional.
Inclusión a la tecnología desde las TIC:	CEIPA cuenta con diversas plataformas tecnológicas que, puestas al servicio de la comunidad académica, fortalecen las competencias de los estudiantes del programa de administración humana en todas las modalidades de estudio (virtual, presencial y blended): <ul style="list-style-type: none"> • Brightspace - LMS: Plataforma virtual de aprendizaje provista por la empresa D2L, que permite el seguimiento de forma personalizada al avance académico de cada estudiante y puede ser ajustada a modelos de aprendizaje adaptativo entre sus diversas funcionalidades. • Sócrates - Gestión académica: En esta plataforma desarrollada a la medida de la institución, se lleva el registro y control académico de las actividades y rendimiento de estudiantes y docentes. • Herramientas de trabajo colaborativo Microsoft Office 365: Toda la comunidad académica y administrativa de la institución cuenta con esta suite de trabajo colaborativo, incluyendo entre otras, herramientas ofimáticas (Word, Excel, powerpoint), correo electrónico institucional, onedrive y Teams. • Herramientas de comunicación con toda la comunidad académica: Desde comunicaciones se cuenta con medios de información como las redes sociales y el envío permanente de información segmentada a través del correo electrónico.

	<ul style="list-style-type: none"> Recursos de biblioteca: Desde la plataforma de la biblioteca que se accede a través de la página web de la institución se cuenta con un repositorio de libros electrónicos (e-books), bases de datos como Ebsco y un repositorio de recursos electrónicos (virtualteca). Equipos de cómputo: En la biblioteca física se cuenta con equipos portátiles para el préstamo y uso de la comunidad académica en las instalaciones de la Institución (con posibilidad de préstamo externo, especialmente en las condiciones de contingencia actual). También se cuenta con equipos de mesa en las instalaciones de la biblioteca, que son utilizados en actividades académicas. Recursos de aprendizaje experiencial: Se cuenta con una serie de herramientas para el aprendizaje experiencial desarrolladas por empresas como Metaaccion, así como juegos de Lego y algunas herramientas también creadas por equipos de trabajo de la institución, que son utilizadas en actividades de formación académica y de desarrollo de competencias. El uso de estas herramientas es generalmente liderado por un equipo de docentes que se han formado y certificado para el uso profesional de diferentes metodologías, herramientas y recursos de aprendizaje experiencial y colaborativo.
Dirección:	Calle 77 Sur Nro. 40-165, Sabaneta-Antioquia
Teléfono – Fax:	(+57) 604 3056100
Correo electrónico del líder académico del programa:	tatiana.velez@ceipa.edu.co
Número de estudiantes 1er período – Programa Virtual:	Total estudiantes período 4-2020: 321 Estudiantes con reserva de cupo: 120 Estudiantes nuevos admitidos en periodo 4-2020: 22
Número de estudiantes 1er período – Programa Presencial:	Total estudiantes período 4-2020: 207 Estudiantes con reserva de cupo: 37 Estudiantes nuevos admitidos en periodo 4-2020: 11
Programa Adscrito a:	Escuela de Administración

Nota. Tabla construida a partir de la información institucional del programa de administración humana.

Coherencia entre el Proyecto Educativo del Programa y el Proyecto Educativo Institucional

Tal como se ha presentado en el proyecto educativo del programa de administración financiera (Fundación Universitaria CEIPA, 2021d) En concordancia con su enfoque académico y empresarial en lo administrativo y gerencial, la Institución Universitaria CEIPA se propone como principio rector el siguiente: "Somos empresa líder que gestiona el conocimiento gerencial en entornos virtuales, presenciales y globales; comprometida con el desarrollo de las personas y las organizaciones, el fomento del espíritu empresarial y la formación integral. Caminamos con nuestros clientes generando i futuro", en consecuencia uno de los primeros elementos institucionales de concordancia entre el Principio Rector y el Proyecto Educativo Institucional PEI y el programa académico de Administración Humana está determinado por su sólida y creciente relación con el mundo de la empresa y de la economía real mediante una participación activa y constante en las empresas y los gremios, a través de procesos orientados al mejoramiento de la gestión de unos y otros, hechos prácticos en la formación continua, la asesoría, la consultoría y el desarrollo de profesionales que requieren estos estamentos, a través de nuestros programa académicos de educación formal.

El estar "comprometida con el desarrollo de las personas y las organizaciones" inscrito en el Principio Rector, posibilita la construcción recíproca y cercana Universidad-Empresa que ha transcurrido en el tiempo, en la medida en que se configuran y se cumplen nuevos programas académicos de educación formal, pero, ante todo, en la medida en que las relaciones de cooperación han propiciado la construcción de espacios para compartir y desarrollar el conocimiento.

La relación empresarial en Ceipa ha impulsado a partir de los procesos de asesoría empresarial y de los docentes provenientes de las empresas, un entorno favorable a la generación de estudiantes empresarios, al complementar los fundamentos del desarrollo del espíritu empresarial compartidos en las aulas, con la capacidad empresarial de los docentes empresarios, por vocación y por ejercicio, lo cual les da una diferencia a nuestros procesos educativos.

Siendo uno de los ejes transversales del currículo de la Institución, el Desarrollo del Espíritu Empresarial, su puesta en práctica está determinada por la ejecución de programa académicos y proyectos empresariales de diferente dimensión por parte de los estudiantes y por la generación de planes de negocio.

La formación y actualización de docentes es un pilar para Institución, esto posibilita la revisión permanente sobre la pedagogía, las competencias, los contenidos y en particular, el conocimiento gerencial, a través de diferentes metodologías y enfoques, para consolidar una posición gerencial propia y determinar las mejores prácticas de gestión de dicho conocimiento gerencial y homologarlas, para mejorar la calidad del proceso y de la forma como éste desarrolla el aprender a aprender y las competencias de nuestros estudiantes.

De acuerdo a lo dicho anteriormente, el programa académico de Administración Humana, responde al Proyecto Educativo Institucional (PEI) y son precisamente el Principio Rector, además de los valores institucionales los que han orientado la presente justificación en cuanto las cualificaciones estructurantes del programa académico generando como valor agregado lo siguiente:

- Formación integral que apunta no solamente a los dominios cognoscitivos, sino también a los relacionados con aspectos actitudinales, éticos y de compromiso social. La academia no es el único componente del quehacer de la institución al ofrecer sus programas; lo son los otros elementos, fundamentales en la consideración de las diferentes dimensiones de la persona que es sujeto de formación.
- Ubicación en un contexto empresarial real pues favorece como tal la relación con la empresa a través de contactos directo como son: visitas empresariales, trabajos de aplicación en organizaciones del medio, trabajos de grado o de proyección social y, a través de la participación de docentes en las actividades formativas, que pertenecen a la empresa y que, con su experiencia empresarial hacen más pertinente el trabajo académico. La resolución de retos empresariales en cada uno de los núcleos problémicos del plan de estudios.
- Vía la unidad estratégica denominada, ISolutions, la cual integra todas las áreas de la Institución en pro de brindar servicios empresariales en el diseño y construcción de soluciones integrales para el desarrollo del talento humano de las Organizaciones brindando servicios enfocados a la asesoría y mejoramiento empresarial en temas de cultura, cambio, aprendizaje y gestión del conocimiento con soluciones de impacto organizacional a nivel nacional e internacional las líneas de negocios en Formación, Consultoría y Tecnología.
- Una estrategia metodológica que apunta a la verificación o comprobación de la fundamentación teórica recibida en cada uno de los núcleos, a través del estudio de casos, de talleres de aplicación, la articulación con el laboratorio financiero y Mesa de Dinero, las pasantías nacionales e internacionales, la participación en Congresos Nacionales e Internacionales que vienen desarrollándose periódicamente, buscando aquellas acciones que permitan un contacto más cercano con la realidad organizacional y, al mismo tiempo, el desarrollo de competencias relacionadas con la toma de decisiones.
- Creación del Laboratorio Financiero: en el año 2011, se realizó el montaje y puesta en marcha del Laboratorio Financiero; espacio donde los estudiantes pueden interactuar en tiempo real y aprender del Mercado Público de Valores. El primer punto es el denominado Punto BVC CEIPA. Un laboratorio en convenio con la Bolsa de Valores donde se tiene acceso a las plataformas e información de los mercados de renta fija, renta variable y dólar para analizar cada mercado y aplicar su realidad a los núcleos temáticos del programa académico en actividades académicas e investigativas. Adicionalmente, se cuenta con acceso a Bloomberg para consulta y análisis de la información económica y financiera del mercado financiero en el ámbito internacional y su aplicación en todas las actividades académicas de los diferentes núcleos, tanto financieros como administrativos. El otro punto es la Mesa de dinero donde se forma y se trabaja en los temas de *commodities*, acciones internacionales y divisas, aplicadas a los diferentes núcleos con cursos, talleres, seminarios y charlas formativas para los estudiantes.
- La utilización de nuevas tecnologías de información, que familiarizan y preparan al estudiante para su desempeño en un nuevo e inconmensurable campo de acción, enmarcado en el contexto de la economía digital, que pretende aprovechar las coyunturas frente a la conectividad y a la globalización que tiene Colombia.

- La posibilidad entonces de contar con la universidad en la casa o en la oficina, durante las 24 horas del día, con contenidos y experiencias de aprendizaje, así como la interacción con docentes y compañeros de estudio, es un valor agregado vital ofrecido por la institución, recordando que el programa cuenta con acompañamiento virtual sin límites por barreras de tiempo y espacio.
- También, cobra gran importancia la presentación de recursos colaborativos y de apoyo en la red, como correos electrónicos, debates, enlaces a las bases de datos como EBSCO, LEGISCOMEX, Gestionhumana.com, Leyex.info, ScienceDirect, e-books y textos electrónicos, entre otros, son apoyos que permiten a los estudiantes la interacción, profundización y creación de conocimiento conjunto con el docente.
- La participación y apoyo en proyectos que se orientan a la comunidad como el del Centro de Emprendimiento, que ofrece un espacio para que profesores y estudiantes contribuyan a la solución de inquietudes en los diferentes campos de gestión.
- La realización de los trabajos de grado, enmarcados en Proyección Profesional y que se convierte en uno de los requisitos de graduación, orientados al abordaje de situaciones reales del medio empresarial, como una evidencia de aplicación de los contenidos de los diferentes planes de estudio y como una forma de hacer proyección institucional al medio empresarial.
- La Institución Universitaria CEIPA ofrece a sus estudiantes la posibilidad de participar en pasantías en el ámbito nacional o internacional. Desde el año 2010 se vienen organizando en el ámbito nacional pasantías a Barranquilla, Santa Marta y Cartagena, donde no sólo se visitan puertos, sino que se programan conferencias de carácter académico y visitas a los sitios más representativos de las ciudades, buscando acercar a los estudiantes a necesidades reales del mercado. En el ámbito internacional se vienen programando cada año dos pasantías internacionales, entre las cuales se destacan: Panamá, China, España, Chile y Turquía. Las pasantías buscan generar una movilidad académica que forma parte de las estrategias de internacionalización de la Institución con el objetivo de ampliar la formación de sus estudiantes y posibilitar la interculturalidad de sus programas. Así mismo promover el entrenamiento específico o actualización de conocimientos tanto teóricos como prácticos en áreas puntuales bajo la supervisión de un tutor.
- El contacto con el medio académico y empresarial internacional conlleva al enriquecimiento intelectual del estudiante, amplía sus horizontes, facilita su acceso a la transferencia del conocimiento producido, permite su interacción con sistemas culturales y educativos distintos, hace valorar su contexto propio y reafirmar su identidad y fortalece el aprendizaje de un idioma extranjero. En el ámbito nacional, contribuye a la preparación de los futuros líderes, fomenta la diversidad cultural, el entendimiento intercultural y el respeto por la tolerancia entre los pueblos. En el ámbito universitario, promueve la flexibilidad académica y administrativa, la innovación curricular e impulsa el desarrollo de la enseñanza superior con miras a una verdadera globalización.

Asumimos, desde cada una de las consideraciones anteriores, que los programas académicos de la Institución, no solamente apuntan al componente relacionado con información o conocimientos, sino también a la formación integral del educando y a su posibilidad de aportar al desarrollo del medio en el cual se está formando, con criterios éticos y de responsabilidad social.

3. IDENTIDAD DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE PREGRADO

En esta sección se describirá los elementos diferenciadores del programa académico de Administración Humana desde un punto de vista conceptual y de prospectiva. Se abordarán las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los rasgos diferenciadores/distintivos del programa?
- ¿Cómo comprende y transmite lo siguiente?:
 - ¿qué es, ¿qué hace y para qué lo hace?
- ¿Cuál es la misión y visión del programa?
- ¿Cuáles son sus metas?

3.1. Reseña histórica del programa académico de pregrado:

El programa académico en mención, se ha caracterizado por su pertinencia en el medio y por ser el único programa del país de pregrado que ofrece formación universitaria en la administración del recurso humano.

El programa académico responde a una amplia trayectoria en la Institución desde su fundación, con la oferta de programas tecnológicos en Comportamiento Industrial y en Administración de Personal.

Registros y Acreditación

Pregrado en Administración Humana bajo la modalidad presencial con registro calificado otorgado mediante la Resolución No. 16788 del 27 de diciembre No. 2019 con vigencia hasta diciembre de 2026 (ver Tabla 1, Anexo 6) y, con Acreditación de Alta Calidad otorgada mediante la Resolución No. 9720 del 11 de septiembre de 2019 con vigencia hasta septiembre de 2026 (ver Tabla 1, Anexo 5).

Pregrado en Administración Humana bajo la modalidad virtual con registro calificado otorgado mediante la Resolución No. 3370 del 14 marzo de 2014 (ver Tabla 2, Anexo 8). Conforme al artículo 2.5.3.2.12.1 del Decreto 1330 de 2019 expedido por el Ministerio de Educación Nacional; el término de vigencia se amplía hasta marzo de 2022.

Trayectoria del programa de Administración Humana

Tabla 2

Trayectoria Programa de Administración Humana modalidad presencial

Documento	Lo que aprueba
Norma Interna	Acuerdo 01 del Consejo Directivo del 13 de febrero de 2004 que aprueba la solicitud del programa en la modalidad presencial y virtual (Anexo 1)

Aprobación del MEN	Resolución No. 1802 de abril 28 de 2006 que otorga el registro calificado por 7 años (Anexo 2)
Aprobación del MEN	Resolución No. 5373 de mayo 10 de 2013 que otorga el registro calificado por 7 años (Anexo 3)
Aprobación del MEN	Resolución No. 12253 de 2015 que otorga la Alta Calidad (Anexo 4)
Aprobación del MEN	Resolución No. 9720 del 11 de septiembre de 2019 que otorga la Alta Calidad (Anexo 5)
Aprobación del MEN	Resolución No. 16788 del 27 de diciembre de 2019 que otorga el registro calificado por 7 años (Anexo 6)

Nota. Tabla construida a partir de los registros de documentos de la Fundación Universitaria CEIPA

Tabla 3

Trayectoria Programa de Administración Humana modalidad virtual

Documento	Lo que aprueba
Norma interna de creación del programa	Acuerdo 01 del Consejo Directivo del 13 de febrero de 2004 que aprueba la solicitud del programa en la modalidad presencial y virtual (Anexo 1)
Aprobación del MEN	Resolución No. 1990 de 26 de abril de 2007 que otorga el registro calificado por 7 años (Anexo 7)
Aprobación del MEN	Resolución No. 3370 del 14 marzo de 2014 que otorga el registro calificado por 7 años (Anexo 8)

Nota. Tabla construida con base en los archivos de la Fundación Universitaria CEIPA

3.2. Denominación del programa académico:

Denominación del programa: generalidades

La Resolución 3462 del Ministerio de Educación Nacional (2003) consagra en su artículo 17: “La Administración es el proceso en el cual, mediante la aplicación de principios y técnicas generales y/o particulares, se propende por el logro de metas y objetivos en los diversos tipos de empresas y organizaciones, a través del uso adecuado de los recursos, de manera incidente en el mejoramiento de la calidad de vida de la población. El administrador estará preparado para planificar, organizar, controlar, y dirigir proyectos y actividades acordes con la misión de diferentes organizaciones de carácter oficial o privado” (Ministerio de Educación Nacional, 2003b, pp. 7–8). En este sentido, el programa académico de Administración Humana prepara a los estudiantes para (Fundación Universitaria CEIPA, 2022a):

Formar profesionales capaces de diseñar, implementar, apoyar y dirigir las estrategias y procesos inherentes a la Gestión de lo Humano de la organización. Lo anterior se hace con el fin de contribuir con el cumplimiento de objetivos que generen valor, actuando con criterios de integridad, emprendimiento, compromiso con la transformación empresarial y la responsabilidad social. Adicionalmente, el programa, les permitirá a sus estudiantes desarrollar competencias con un enfoque de apoyo a los procesos funcionales y estratégicos de la organización para la generación de valor.

En esta misma línea, en la Resolución 2767 de 2003, el Ministerio de Educación Nacional señala que las denominaciones académicas de los programas de Administración son de tres tipos: básicas, integración de dos o más básicas, y otras denominaciones. Las denominaciones académicas básicas corresponden a los programas que derivan su identidad de un campo básico de la Administración y serán de dos categorías: por actividad económica y por el tipo de gestión. El programa de Administración Humana se encuentra en la denominación académica básica por el tipo de gestión. De hecho, la formación del administrador debe permitir la comprensión de las organizaciones, su gerencia y el manejo de sus relaciones con entornos dinámicos y complejos, además de la innovación, el liderazgo y el espíritu empresarial en la gestión de negocios de diversa naturaleza (Ministerio de Educación Nacional, 2003a).

Independiente del hecho que los programas de Administración deban incluir las áreas de conocimiento de ciencias básicas, la formación profesional de los administradores debe incluir los siguientes componentes o áreas (Ministerio de Educación Nacional, 2003a):

- De la administración y de las organizaciones
- De economía y finanzas
- De producción y operaciones
- De mercadeo
- De informática
- De gerencia de personal
- De formación socio-humanística.

Sin embargo, el Ministerio de Educación Nacional es claro en resaltar que estas áreas serán organizadas en el currículo con base en la iniciativa de cada institución; además que incluirá otras áreas que considere pertinentes, en correspondencia con su misión y Proyecto Educativo Institucional.

Relación entre la denominación y correspondencia con el título que se va a otorgar

El programa bajo las metodologías presencial y virtual se ha denominado Administración Humana, teniendo en cuenta la Resolución 2767 de 2003 del Ministerio de Educación Nacional: “Por la cual se definen las características específicas de calidad para los programas de pregrado en Administración”, que en su Artículo 1. numeral 1. Indica: “Denominaciones académicas básicas. Corresponden a los programas que derivan su identidad de un campo básico de la Administración. Las denominaciones académicas serán de dos categorías: Por actividad económica y por el tipo de gestión. Más adelante, la misma Resolución, en su numeral 1.2: “Denominaciones académicas por el tipo de gestión”, establece que a esta categoría corresponden los programas de:

- Administración de Mercadeo

- Administración de Negocios Internacionales
- Administración Tecnológica
- Administración Financiera
- Administración Ambiental
- Administración Deportiva
- **Administración Humana**
- Administración Logística
- Administración Educativa
- Administración de Empresas

Por tanto, el programa académico de Administración Humana del CEIPA, en su denominación, es coherente con la Resolución mencionada.

Administración Humana responde a una amplia trayectoria en la Institución desde su fundación, con la oferta de programas tecnológicos en Comportamiento Industrial y en Administración de Personal. Posteriormente la Institución ofreció el programa de Administración de Recursos Humanos, el cual se transformó luego en el programa académico de Administración Humana, modalidad presencial, desde el 2007 y Administración de Gestión Humana virtual, desde el 2008. Administración Humana, tanto en modalidad presencial como virtual, ha tenido gran acogida y viene creciendo de manera sostenida.

Relación entre la denominación y correspondencia con el nivel de formación:

Revisando el concepto de Administración, encontramos varias definiciones:

La administración es el proceso en el cual, mediante la aplicación de principios y técnicas generales y/o particulares, se propende por el logro de metas y objetivos en los diversos tipos de empresas y organizaciones, a través del uso adecuado de los recursos, de manera incidente en el mejoramiento de la calidad de vida de la población. El administrador estará preparado para planificar, organizar, controlar, y dirigir proyectos y actividades acordes con la misión de diferentes organizaciones de carácter oficial o privado (Ministerio de Educación Nacional, 2003b).

Por otro lado, “Administración es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos, cumplen metas específicas de manera eficaz”. Así mismo, se han adicionado a la definición básica los siguientes elementos (Weihrich et al., 2017, p. 5):

1. Como gerentes, las personas realizan las funciones gerenciales de planear, organizar, integrar personal, dirigir y controlar.
2. La administración se aplica a cualquier tipo de organización.
3. También se adjudica a los gerentes de todos los niveles organizacionales.
4. La meta de todos los gerentes es la misma: crear valor agregado.
5. La administración se ocupa de la productividad, lo que supone efectividad y eficiencia, y la suma de los dos para lograr la eficacia.

Adicionalmente, se ha considerado la complejidad de la administración, siendo considerada de forma simultánea como ciencia, arte y tecnología, frente a lo que se ha definido de la siguiente forma (Chiavenato, 2019):

Como ciencia, la administración se basa en fundamentos científicos, metodologías y teorías sobre los datos y la evidencia que son analizados, experimentados y comprobados en la práctica cotidiana. Como ciencia define qué causa qué, por qué lo causa y cuándo lo causa; es decir, las relaciones de causa y efecto. En otras palabras, cuándo una fuerza determinada hará que usted camine y cuándo hará que usted se detenga.

Como tecnología, la administración utiliza técnicas, modelos, prácticas y herramientas conceptuales basados en teorías científicas que facilitan el trabajo del administrador.

Como arte, la administración requiere que el administrador analice cada situación con una visión integral, intuición y un enfoque creativo e innovador, no sólo para resolver problemas, sino principalmente para crear, cambiar, innovar y transformar a las organizaciones.

En coherencia con las definiciones de la administración, se ha identificado que la administración de recursos humanos, desde la perspectiva de un profesional de esta línea de conocimiento permite enfrentar desafíos como la determinación de la dirección estratégica de la empresa, atraer a los trabajadores mejor calificados para ser vinculados y cumplir con éxito las responsabilidades de la empresa y acompañar a los individuos para que se conviertan en trabajadores de alto desempeño. Los profesionales en la administración de recursos humanos han cambiado su rol, de ser operativos y ejecutores de funciones puntuales a aportar a los objetivos estratégicos de las organizaciones, como el aumento de sus utilidades y optimización de los recursos (Bohlander et al., 2018).

No desconocemos la necesidad de formar profesionales con competencias para la gestión humana, pero desde una perspectiva más amplia como lo es la de la administración. Desde el punto de vista de la apuesta Institucional, hablar de la Administración Humana, refleja un propósito más trascendente que el de la simple manipulación o manejo de las personas.

En este sentido el programa académico de Administración Humana de CEIPA, responde a la denominación académica básica por el tipo de gestión, se identifica con las definiciones de administración, dirección estratégica de Recursos Humanos y con los principios y propósitos que orientan su formación desde una perspectiva integral, considerando entre otros aspectos, las áreas, competencias y saberes que se espera posean los profesionales.

Relación entre la denominación y correspondencia con los contenidos curriculares del programa:

El MEN es claro en resaltar que las áreas de conocimiento serán organizadas en el currículo con base en la iniciativa de cada institución; además que incluirá otras que considere pertinentes, en correspondencia con su Misión y Proyecto Educativo Institucional, el cual se ha propuesto de una manera integradora, generando una propuesta curricular que apunta al trabajo desde núcleos problémicos que llevan al estudiante a posicionarse analítica y críticamente frente a realidades organizacionales, que le permitan evidenciar el desarrollo y fortalecimiento de competencias puntuales que se sincronizan con los saberes necesarios para la formación de profesionales idóneos, responsables, flexibles y capaces de responder asertiva y éticamente a todos y cada uno de los retos que los nuevos entornos les ofrecen (Daza Martínez et al., 2020).

La administración, como una actividad de coordinación de recursos, se diferencia de la gerencia en que la primera tiene un carácter operativo en las organizaciones; en tanto que

la segunda, uno directivo o estratégico. La administración, como campo de conocimiento, está conformada por la teoría y el comportamiento organizacional y la dirección estratégica, cuya aplicación se encuentra en la definición de las actividades organizacionales en niveles gerenciales y operativos; y en diferentes ámbitos, como producción, finanzas, mercadeo, desarrollo tecnológico, dirección, etc. (Torres Valdivieso & Villa Mejía, 2006).

Se rescata la necesidad de realizar una gestión humana y administrativa conducente a atenuar la naturaleza instrumental que, a lo largo de los años, ha acompañado a la Administración y que comprenda al hombre desde una visión multiforme y compleja, donde se reconozca al sujeto humano dentro de la organización, y la gestión humana no sea la aplicación de contenidos vacíos de sentido y significado, sino una real comprensión del papel del ser humano en la organización. Estos postulados cobran sentido también refiriendo los postulados de Aktouf en 1998, cuando afirma que la Administración debe dejar de ser tan mecanicista como lo ha sido y de considerar al ser humano como una máquina, pues el ser humano por su naturaleza misma tiene siempre presente la necesidad de sentirse involucrado e implicado en lo que hace. Esto es, el ser humano es siempre un ser que necesita establecer un lazo psicológico con la actividad que desempeña, necesita ser reconocido y valorado como un ser integral y no simplemente como un engranaje más dentro del proceso de producción (Saldarriaga Ríos, 2014).

Según el aporte del artículo “Gestión Humana en las Organizaciones un Fenómeno Complejo: Evolución, Tendencias y Perspectivas de Investigación” (Calderón Hernández et al., 2006), la práctica de la gestión humana está en un proceso de transición de una concepción tradicional de función administrativa a una función estratégica.

La Gerencia Estratégica de Recursos Humanos –GERH– es la más reciente denominación en el desarrollo de la función de Recursos Humanos, defiende un enfoque proactivo en la relación estrategia–recursos humanos y presenta como característica más relevante, a diferencia de otras denominaciones, el reconocimiento de que las personas son elementos esenciales para el éxito de la empresa, principalmente porque pueden ser fuente de ventaja competitiva sostenible para la misma. Por tanto, la GERH se diferencia de otros enfoques de dirección de personal porque implica que la gestión de recursos humanos debe adoptar un enfoque proactivo respecto a la estrategia y parte del supuesto de que las personas pueden ser fuente de ventaja competitiva para la empresa. Con esta denominación se entiende que los responsables de los recursos humanos no participan únicamente en la toma de decisiones directamente relacionadas con su área, sino también en todas aquellas con repercusiones para la empresa en su conjunto. Con ello se amplían las posibles soluciones a los complejos problemas de la organización y se consigue un impacto de la función sobre el conjunto de la organización mayor y a más largo plazo. Las cuestiones de personal se consideran en la formulación no solo como posibles restricciones a las decisiones estratégicas, sino también como potenciales fuentes de ventaja competitiva (Valle, 2004).

Algunas denominaciones que se han identificado en la Dirección de Recursos Humanos son:

La Dirección de Recursos Humanos se define a través de la identificación de las prácticas que abarca: “reclutamiento, selección, desarrollo, dirección y colocación de los recursos humanos en las organizaciones” (French, 1983; citado en Martín y Zarco, 2009, p. 152), o como un componente más de la organización que debe gestionarse para que aquella pueda desarrollar las estrategias previstas y lograr los objetivos deseados.

Es el esfuerzo administrativo aplicado al desarrollo y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general (Arias, 1973; citado en Martín et. al, 2009, p. 152).

Wayne F. Cascio (1998; citado en Martín et. al, 2009, p. 152), doctor en psicología industrial y organizacional y profesor de la Universidad de Denver, concibe la Dirección de Recursos Humanos como la responsabilidad del conjunto de directivos que gestionan una organización, más que un departamento concreto. De este modo, los directivos y mandos tienen responsabilidad derivada de gestionar a su grupo, sobre el impacto que consiguen en los resultados esperados y por el valor añadido que incorporan a la organización. Esta perspectiva la comparten otros profesores, como es el caso de Luis Gómez Mejía, David Balkin y Robert Cardy (1999; citado en Martín et. al, 2009, p. 152).

Ivacevich (1998; citado en Martín et. al, 2009, p. 152) enfatiza en que la Dirección de Recursos Humanos se ha convertido en uno de los principales resortes en desarrollo de los planes estratégicos de una organización, y matiza que las estrategias de dirección de recursos humanos tienen que reflejar claramente la estrategia de la organización en su relación con su gente, con los beneficios y con su eficacia. En este marco estratégico, también se apunta que “las pautas y actividades de recursos humanos deben ir encaminadas a posibilitar a la empresa conseguir sus objetivos” (Wright y McMahan, 1992; citado en Martín et. al, 2009, p. 152); objetivos que, de otro lado, suelen ir dirigidos a la consecución de la excelencia: “conseguir la excelencia organizacional debe ser el trabajo de Recursos Humanos” (Ulrich, 1998, citado en Martín y Zarco, 2009, p. 152).

La Dirección de Recursos Humanos se concibe como un conjunto de actividades –planificación, análisis del trabajo, reclutamiento, selección, formación, desarrollo, evaluación del desempeño, compensación, administración de personal, relaciones laborales, etc.– que implican el conocimiento de la naturaleza y estructura de las organizaciones, de las bases del comportamiento humano dentro de las mismas y del sistema jurídico que regula sus relaciones”. (González y Joaquín de Elena, 1998; citado en Martín y Zarco, 2009, p. 153).

Es importante anotar que la Fundación Universitaria CEIPA tiene representación en el ámbito nacional en las siguientes asociaciones relacionadas con Gestión Humana, las cuales brindan asesoría y capacitación en temas afines, al igual que permiten conocer las últimas tendencias y prácticas de Gestión Humana que se llevan a cabo en las diferentes organizaciones que las conforman:

La Asociación Colombiana de Gestión Humana –ACRIP–, la cual fue fundada el 10 de noviembre de 1956. ACRIP es una asociación para la comunidad de ejecutivos de Gestión Humana de las empresas colombianas que busca satisfacer sus necesidades en el desarrollo y gestión del talento humano, mediante el diseño e implementación de servicios de formación, investigación y asesoría. También como parte de su misión está generar propuestas que sirvan como fundamento para la formulación de políticas que contribuyan al crecimiento armónico y productivo de las personas, las empresas y el país (Federación Colombiana de Gestión Humana – ACRIP, 2021).

También existe la Asociación Colombiana de Relaciones de Trabajo –Ascor–, entidad líder en la construcción de conocimiento en torno al desarrollo del ser humano, que agremia más de doscientas importantes empresas del país representadas por sus ejecutivos responsables de la

gestión humana, así como consultores independientes que se desempeñan en el área. ASCORT tiene ofrece servicios y productos para contribuir a una gestión humana integral, clave para la productividad y competitividad de las organizaciones de todo tipo (Ascort, 2021). CEIPA a través de la dirección del programa académico de Administración Humana tiene presencia activa en ASCORT. En el ámbito internacional existen también algunas asociaciones que promueven el desarrollo académico y profesional de la administración de recursos humanos, tales como:

La Federación Interamericana de Gestión Humana –FIDAGH–, fomenta el desarrollo y la integración de las Asociaciones Nacionales de Recursos Humanos en Latinoamérica, conformando una interesante red de profesionales de gestión humana de cada uno de los países miembros: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay, Bolivia y Venezuela. Igualmente, ha contribuido a vincular estas asociaciones con el resto de las Federaciones Continentales agrupadas bajo la Federación Mundial WFPMA (Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana, 2021).

La Human Resources Planning Society –HRPS– (Sociedad de Planificación de Recursos Humanos), actualmente denominada HR People & Strategy. Fue fundada en 1977; es una red de profesionales ejecutivos de recursos humanos influyentes e innovadores que representan a las organizaciones más importantes del mundo. La asociación ha sido un poderoso motor de la evolución de los recursos humanos, de un rol administrativo a uno estratégico. La Academia Nacional de Recursos Humanos (ANPDH) reconoció a HRPS como "Organización Distinguida".

La Federación Mundial de Gestión Humana: WFPMA –World Federation of Personnel Management Associations–, fundada en 1976 para ayudar al desarrollo y mejorar la eficacia de los profesionales de gestión humana en todo el mundo. Sus miembros son, en su mayoría, las federaciones continentales que se componen de más de 70 asociaciones nacionales de recursos humanos que representan a más de 400.000 profesionales de la gestión de personas. Algunos de sus miembros son: The African Federation of People Management Associations –AFPMA–, the Asia Pacific Federation of Human Resource Management –APFHRM–, the European Association for People Management –EAPM–, the Interamerican Federation of Human Resource Management –FIDAGH, y the North American Human Resource Management Association –NAHRMA–.

Relación entre la denominación y correspondencia con el perfil del egresado:

Tomando plena conciencia y acción desde la integralidad que se busca en la formación de nuestros profesionales y considerando las condiciones actuales de la economía, a partir de estudios realizados en la institución, se han tenido en cuenta los avances tecnológicos de la denominada Industria 4.0, la responsabilidad de las organizaciones con el medio ambiente y el cambio climático, la gestión del conocimiento, la ética de los negocios y la transformación del empleo en las organizaciones (Daza Martinez et al., 2020), frente a lo que se ha definido un perfil de egreso profesional del administrador humano como aquel profesional que:

- Responde a los retos del siglo 21 de forma integral, mediante el desarrollo de tres dimensiones: el liderazgo consciente, la estrategia y el emprendimiento.
- Toma decisiones corporativas valorando los procesos de empresas o sectores asociados a su actividad en búsqueda de ventajas competitivas.
- Gestiona procesos de desarrollo de las organizaciones que garantizan la sostenibilidad y crecimiento de la misma en ambientes de incertidumbre.

- Emprende e innova aportando ideas de negocio y soluciones acorde a la realidad organizacional.

Teniendo en cuenta este perfil, el programa académico de Administración Humana del CEIPA tiene como propósito “Formar profesionales capaces de diseñar, implementar, apoyar y dirigir las estrategias y procesos inherentes a la Gestión de lo Humano de la organización. Lo anterior se hace con el fin de contribuir con el cumplimiento de objetivos que generen valor, actuando con criterios de integridad, emprendimiento, compromiso con la transformación empresarial y la responsabilidad social. Adicionalmente, el programa, les permitirá a sus estudiantes desarrollar competencias con un enfoque de apoyo a los procesos funcionales y estratégicos de la organización para la generación de valor” (Fundación Universitaria CEIPA, 2022a).

Denominar el programa como Administración Humana, nos permite contextualizar la gestión humana como un soporte del desarrollo de la organización, que determina un verdadero aprendizaje organizacional y garantiza (en cierta medida) un abordaje integral del sujeto humano en el escenario laboral; haciendo al mismo tiempo posible que los miembros de la organización adquieran nuevos aprendizajes, aptitudes, destrezas y formas de pensamiento que potencian su desarrollo en la empresa, la posibilidad de realizar una carrera dentro de ella y el relevo generacional de los líderes. En este punto cobra relevancia el concepto de competencia definido como una aptitud que se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el saber, el hacer y el saber hacer (Saldarriaga Ríos, 2014).

La transformación organizacional es entendida como un proceso a través del cual se dinamiza el poder individual y colectivo de la organización para generar y mantener una actitud permanente de renovación, innovación y aprendizaje, a tono con las características y las situaciones que se requieran como resultado o impacto de las relaciones internas o externas. De ahí la importancia que adquiere la administración de las personas en la organización y las prácticas innovadoras de gestión humana para moldear su cultura, lograr modificar las actitudes y comportamientos de las personas para impactar en su desempeño y por ende lograr la transformación organizacional (Calderón Hernández et al., 2009).

3.3. Justificación y pertinencia del programa académico:

Justificación y pertinencia del programa académico

El programa académico de Administración Humana se justifica teniendo en cuenta su pertinencia en el marco de contextos social, económico, tecnológico y político vigentes, las oportunidades potenciales o existentes de desempeño en el campo de acción, el estado actual de la formación, las características y particularidad del programa y su coherencia con la filosofía institucional. De esta forma, el programa se encuentra desarrollado desde 4 niveles de aplicación, los cuales determinan las necesidades de la disciplina, desde un contexto general hasta el quehacer particular del profesional en administración humana:

- **Sociedad del Conocimiento:** Corresponde al entorno actual en el que se desenvuelven las organizaciones y el componente más amplio que se ha tenido en cuenta, ya que trabajaremos sobre las condiciones y características que definen la sociedad actual y que nos sirve como

plataforma para comprender las necesidades de las organizaciones actuales en materia de Gestión Humana.

- **Administración de las Organizaciones:** El siguiente nivel corresponde a la revisión de los elementos de la administración como ciencia y su impacto en el desarrollo evolutivo de la disciplina de la gestión humana. Es posible que en este estudio se identifique la necesidad de abordar de manera introductoria algunas ciencias de apoyo como la psicología, la sociología y la antropología.
- **Gestión Humana como Disciplina:** La comprensión de este concepto, sus enfoques y modelos determinan los conceptos fundamentales de nuestro objeto de estudio, dando así un soporte a los diferentes componentes, procesos y sistemas de la gestión humana como disciplina organizacional.
- **Procesos y Subsistemas de Gestión Humana:** Finalmente nuestra fundamentación en su nivel más específico tiene en cuenta la diversa clasificación de las actividades específicas que son desarrolladas por el proceso o macro-proceso de gestión humana en las organizaciones.

De esta forma entendemos que los procesos y sistemas de gestión humana en las organizaciones hoy en día tienen unas implicaciones serias, que van más allá del nivel operativo propio de la disciplina al interior de la empresa, y que además atiende a las necesidades estratégicas del negocio y da la posibilidad de un posicionamiento y reconocimiento de sus actividades en el sector al que pertenece y en la economía nacional y global. Encontramos que las prácticas de gestión humana en las organizaciones han tenido una evolución importante a lo largo de los años, que parte desde la teoría general de la administración, que tiene sus orígenes en la revolución industrial, cuyo principal representante ha sido Taylor con la teoría científica de la administración. Desde ese entonces se han reconocido funciones operativas a cargo de las relaciones industriales, que incluye en sus principios de la administración, tales como la selección, capacitación, enseñanza y desarrollo de cada trabajador, la necesidad de la cooperación de parte de los gerentes con los trabajadores y la adecuada distribución del trabajo, para lo cual se aplicaban técnicas como el estudio de tiempos y movimientos (Bateman & Snell, 2009).

Luego de los aportes de Taylor, se reconoce a Hugo Munsterberg como el creador de la Psicología Industrial, como parte de su trabajo de aplicación de la ciencia psicológica a diferentes entornos como la legislación y otras disciplinas (García-Ramos et al., 2013). Munsterberg como psicólogo estaba convencido que la psicología para aportar valor a la sociedad debía ser aplicada a diferentes disciplinas, dando origen a diversas ramas de esta ciencia, como la psicología industrial y la psicología legal entre otras (Weiss & Xuan, 2015). Más adelante, se identifican aportes importantes como los experimentos realizados por el sociólogo Elton Mayo, de los cuales hacia 1929 se empieza a obtener como resultado que la productividad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, más que de las condiciones ambientales, depende de las relaciones que se puedan mantener entre los colaboradores, motivo por el cual su corriente teórica toma el nombre de relaciones humanas (Bruce & Nyland, 2011).

Después de estos inicios sobre los estudios de la gestión humana en las organizaciones, se observa que la disciplina continúa su evolución, pasando por aportes importantes como el

comportamiento organizacional, retoma los fundamentos aportados por la escuela de las relaciones humanas y empieza a trabajar a partir de 1943 en los aportes de la motivación en el trabajo, cuyos principales representantes son Abraham Maslow con su pirámide de necesidades, revisada posteriormente por Clayton Alderfer, la teoría X y Y de Douglas McGregor, Frederick Herzberg con su aporte sobre los factores motivacionales e higiénicos y David McClelland con su teoría de motivación de logro (Cuesta Santos, 2010).

Tal como se ha expuesto en la identificación del problema, en 1959 Peter Drucker introduce el concepto del trabajador del conocimiento, abriendo una puerta a las nuevas condiciones que deben existir en la gestión y motivación de las personas, dándoles un valor mucho más humano cada vez menos mecánico, empezando así a alejarnos de la concepción que se tenía sobre los recursos humanos en décadas anteriores.

Según Killian (1978), se ha definido como un reto de los años 60 del siglo XX, en cuanto a la gestión de la diversidad en recursos humanos la abolición del racismo y la inclusión de diferentes grupos de esta categoría, mientras que en los años 70 se debía trabajar en la inclusión de la mujer y la diversidad de género. Así mismo se identifican grandes diferencias entre las generaciones clasificadas por las edades de los trabajadores, generando de esta forma la necesidad de entender la diversidad cultural como una de las funciones claves de la gestión de los recursos humanos.

Se reconoce la necesidad de alinear la administración de Recursos Humanos con los propósitos de la organización, definiendo elementos claves como son la cultura, la comunicación, el liderazgo, la resolución de conflictos. A partir de esta identificación, se desarrollan los procesos de gestión de Recursos Humanos, orientados al cumplimiento de las metas organizacionales (Armstrong, 1991).

Estudios para promover la posible apertura:

Según estudios realizados en el ámbito internacional por la Asociación Colombiana de Facultades de Administración –ASCOLFA– “Las Facultades de Administración más prestigiosas del mundo basan su calidad en la flexibilidad curricular, el cuerpo de profesores, la investigación, el soporte tecnológico en sus programas de enseñanza y en la estrecha vinculación con el sector productivo” (Salinas & Zapata, 2009); dichos aspectos son considerados permanentemente en el programa de Administración Humana CEIPA.

Es por lo anterior que el programa es único hasta ahora en el país, no solo por su denominación, sino también por las características de su plan de estudios el cual, a través de su Modelo Pedagógico configura una propuesta de valor en la formación de sus profesionales. El Modelo Pedagógico concibe la construcción curricular como un proceso investigativo coherente donde la participación, la flexibilidad, la integralidad y la practicidad son los ejes constitutivos del currículo para que pueda convertirse en un factor de transformación social. Igualmente, la interdisciplinariedad ha sido el criterio fundamental de la acción curricular, comprendida con el desarrollo de competencias necesarias para que el profesional afronte los desafíos del siglo 21 desde una visión sistémica de la organización.

Las tendencias nacionales para el 2019 y los años venideros en materia de la gestión humana están orientadas hacia el posicionamiento del área de Recursos Humanos dentro de las organizaciones desde una participación clave para la consolidación de la estrategia de cara a los diversos stakeholders, en especial de los empleados.

Los cargos de mayor demanda, de acuerdo con la guía salarial colombiana para el 2019, son las gerencias de recursos humanos, las jefaturas de selección, desarrollo y formación, y cargos especialistas en entrenamiento, desarrollo, clima, cultura y cambio organizacional. Hays (2019) afirma que “hoy los profesionales de Recursos Humanos asumen roles de mayor responsabilidad y demuestran impactar la estrategia de negocio de manera directa. Con un enfoque mucho más visionario sobre estos perfiles ya se han realizado ajustes salariales a esta población. Esta es una tendencia que ha tenido mayor acogida en sectores como el farmacéutico y de consumo masivo” (p.77).

Por otro lado, un equipo de docentes vinculados directamente al programa de administración humana ha iniciado durante el año 2019 un estudio orientado a identificar las necesidades del entorno en cuanto a la profesión del administrador humano, argumentando que se deben incorporar las siguientes competencias marco:

1. Alta capacidad de adaptación y reinención, como respuesta a los modelos de gestión del cambio en las organizaciones (Bardini & Silva, 2019).
2. Respuestas acertadas, pertinentes y oportunas a las cargas laborales demandadas: respuestas frente al riesgo psicosocial imperante y desde allí la intervención sobre la salud física y mental de las personas (Aldape Alamillo et al., 2017; Uniminuto, 2020).
3. Conocimiento y manejo de las Nuevas formas de organización. El profesional de Administración Humana debe estar preparado para asumir cuestiones propias de la amplia heterogeneidad que se encuentra hoy en las organizaciones (inclusión, diversidad, generaciones).
4. Trabajo a partir de la propuesta de estrategias desde la Responsabilidad Social Empresarial (Vargas-Chaves & Marrugo-Salas, 2016), que generen impacto positivo sobre la sostenibilidad, particularmente desde el ámbito medio ambiental.
5. Reconocimiento de entornos altamente volátiles e inciertos; y capacidad -desde su análisis- para responder a las necesidades imperantes en el momento analizado, con visión prospectiva.
6. Manejo de tecnologías (Austria, 2019) y su implementación para favorecer las prácticas de gestión de lo humano: People analytics (D’Andre, 2020); y su capacidad de gestión frente a organizaciones digitales (Legis, 2020).
7. Ética en un mundo interconectado que exige acciones generadas desde la consciencia.

Pertinencia del programa frente a las necesidades del país en relación directa con el programa en armonía con los referentes internacionales.

A partir de la investigación “Impacto de las prácticas de gestión humana en el desarrollo organizacional, una mirada a las pequeñas y medianas empresas” realizada por el CEIPA en cooperación con la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Regional Antioquia Chocó (Soto Jáuregui et al., 2020) se determinó el impacto de las prácticas de gestión humana en la eficiencia organizacional en el Sur del Valle de Aburrá; al respecto, los autores afirman:

(...) Se puede observar que las empresas se encuentran en un nivel de incorporación de acciones de recursos humanos relativamente bajo, lo que significa, a la luz de la escala de medición, que estos se han elaborado posiblemente, se han socializado, pero en condiciones empresariales no existe quién haga seguimiento y control de las acciones que contengan ni de la trazabilidad institucional (p. 308).

De ahí, que acorde a la investigación, las pymes en cuestión no tienen formalmente implementadas las prácticas de gestión humana, y aunque evidencien reconocerlas, no es coherente con la valoración y desarrollo que realizan de las mismas. Igualmente, los resultados de la investigación demuestran que las prácticas menos desarrolladas en el mundo de la gestión humana suelen ser la evaluación de competencias y el establecimiento de sistemas de compensación laboral. Por ese motivo, los autores realizan un llamado a las empresas en pro de “pensar su funcionamiento desde el proceso de su integración en los dos ejes, uno el de las personas y el otro el que apunte al sostenimiento y rentabilidad” (Soto Jáuregui et al., 2020). Dicho equilibrio, es entonces, responsabilidad del Administrador Humano que demanda el medio y cobra vigencia en la formación de profesionales líderes que transformen las organizaciones del sector acorde a sus necesidades.

Por otra parte, en el ámbito nacional:

Los cargos de mayor demanda, de acuerdo con la guía salarial colombiana para el 2019, son las gerencias de recursos humanos, las jefaturas de selección, desarrollo y formación, y cargos especialistas en entrenamiento, desarrollo, clima, cultura y cambio organizacional. HAYS (2019) afirma que “hoy los profesionales de Recursos Humanos asumen roles de mayor responsabilidad y demuestran impactar la estrategia de negocio de manera directa. Con un enfoque mucho más visionario sobre estos perfiles ya se han realizado ajustes salariales a esta población. Esta es una tendencia que ha tenido mayor acogida en sectores como el farmacéutico y de consumo masivo” (p. 77). Además, en el 2018 se publicaron 256 vacantes para graduados con perfil de Administrador Humano en la bolsa de empleo de CEIPA; lo que permite hacer un acercamiento a la demanda del mercado para el profesional del programa.

En consonancia con esta visión, según el Estudio de Remuneración Colombia 2019/2020 (Michael Page, 2019) los principales aspectos que deben reevaluarse dentro de las prácticas de Recursos Humanos son:

- La tecnología que RRHH utiliza para la toma de decisiones y la entrega de servicios;
- El modelo de servicio que se presta a los trabajadores y al negocio;
- La estructura y procesos que utiliza para cumplir su misión y agregar valor;
- El análisis de las capacidades, conocimientos y competencias que los profesionales de RRHH desarrollan para tener un rol más estratégico. Los sectores que han demostrado mayor demanda de cargos de RRHH, en el último año, son Industria, Empresas de Servicios y Tecnología, los cuales, al tener mayor inversión y crecimiento, de manera natural requieren más talento para liderar sus equipos en esta área. (pág. 24)

Tales retos, se consolidan en un año 2020 que ha traído consigo una aceleración a escala global de la transformación digital social en las organizaciones, impulsada en gran medida por la pandemia que aqueja al planeta. Así, la cuarta revolución industrial se sigue instaurando al demostrar las vulnerabilidades que implican la gestión del riesgo en aspectos tanto biológicos, como sociales y tecnológicos; y, la gestión humana no ajena al fenómeno, requiere de líderes que sepan diagnosticar y prospectar la acciones en las organizaciones para el crecimiento de sus equipos de trabajos y el logro de los objetivos estratégicos.

Esta necesidad de transformar los modos de aprendizaje y la experiencia laboral en las organizaciones, implica entonces que la educación también cambie sus modos de relación. Y, por ello, el programa de Administración Humana se ofrece en ambas modalidades: *virtual y presencial*. Si bien, por la pandemia, el programa presencial actualmente se ofrece mediado por las TIC, evidenciada la necesidad de aumentar la sincronía y la temporalidad en la educación virtual, CEIPA ha dado pasos hacia una educación híbrida, blended, en la que se flexibilizan los espacios de estudio y el acceso a la información. La modalidad presencial del CEIPA cuenta con características blended, en tanto los estudiantes pueden acceder permanentemente desde sus dispositivos al contenido curricular lo que mutuamente reconfigura el aprendizaje en el aula. Como afirma el vicerrector de la Institución Giovanni Cardona (2020) lo primordial es:

Darle coherencia pedagógica y didáctica al potencial que ofrecen las TIC. El estudiante no siempre puede ir al aula de clases -movilidad, trabajo, distancia- y no todo el conocimiento se gestiona en un aula de clases -también se logra en los centros de prácticas, en comunidades virtuales, en plataformas LMS, en virtualtecas, etc.-

Por lo tanto, el futuro de la educación es una simbiosis pedagógicamente bien concebida entre los encuentros presenciales y las mediaciones digitales, en el marco de una clara propuesta curricular que reconozca las necesidades de los que aprenden, las oportunidades que ofrece el desarrollo de las TIC y las posibilidades limitadas del entorno socio-económico.

Tal simbiosis del conocimiento pedagógico y tecnológico responde a las necesidades de formación de los profesionales en Gestión Humana, y por ende, a las necesidades de ocupación del mercado laboral. Deloitte (2019) sobre Tendencias de Capital Humano, realizado en más de 30 países, incluido Colombia, encontraron aspectos que evidencian las vicisitudes en torno a los retos y necesidades del mundo de la Gestión Humana. Entre las más relevantes percepciones se encuentran:

- El 86% de los encuestados expresó que el cambio en el modo de aprendizaje de su organización era necesario, pero solo el 11% percibió que su organización estuviera lista en su estrategia de remuneraciones acorde a los objetivos establecidos;
- Un 84% de los participantes manifestó la importancia de “re-imaginar” la experiencia laboral para mejorar la productividad laboral y organizacional;
- Y, en cuanto a la presión de incorporar a una fuerza laboral más diversa que se adapte con mayor rapidez, los encuestados respondieron en un 80% que, para ello, los líderes se deben desarrollar de una manera diferente.

Al respecto, el programa de Administración Humana desarrolla la formación en competencias blandas transversalmente, estimulando la creatividad y el pensamiento crítico para mejorar la experiencia laboral y los procesos de cambio en las organizaciones, a partir del reconocimiento de la diversidad. El pregrado toma en cuenta las previsiones del *World Economic Forum (2020)*: “los primeros sectores que se verán afectados por la automatización serán: administración, producción, construcción, arte, diseño, entretenimiento, legal, instalación y mantenimiento” y por ello cada vez más se necesitarán competencias blandas. La cuarta revolución industrial requiere una revolución educativa y por eso el programa de Administración Humana busca estar a la vanguardia de la misma.

4.1. ASPECTOS CURRICULARES DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE PREGRADO:

El objetivo del programa

Formar profesionales capaces de diseñar, implementar, apoyar y dirigir las estrategias y procesos inherentes a la Gestión de lo Humano de la organización. Lo anterior se hace con el fin de contribuir con el cumplimiento de objetivos que generen valor, actuando con criterios de integridad, emprendimiento, compromiso con la transformación empresarial y la responsabilidad social. Adicionalmente, el programa, les permitirá a sus estudiantes desarrollar competencias con un enfoque de apoyo a los procesos funcionales y estratégicos de la organización para la generación de valor (Fundación Universitaria CEIPA, 2022a).

El mapa de competencias del programa



20220201 Mapa de Competencias de Ac

Componentes formativos

De acuerdo con el proyecto educativo del programa de gerencia de proyectos (Fundación Universitaria CEIPA, 2021e), el diseño del programa obedece al Modelo Pedagógico de CEIPA, el cual está definido desde un enfoque constructivista y es el reflejo coherente y orgánico del Principio Rector de la Institución, los principios y valores, así como la interacción de pares (estudiante-estudiante y estudiante-profesor), la experiencia vivida (la praxis) y el acercamiento al conocimiento

científico (a través del método científico) que conforman la triada que sustenta la formación integral de estrategias organizacionales, a partir del aprendizaje experiencial se manifiesta en dos espacios complementarios, aunque claramente diferenciados: el aprender haciendo y el aprendizaje por exploración.

Componentes pedagógicos

La formación por núcleos problémicos responde a la necesidad de formar líderes capaces de comprender y actuar en entornos complejos y dinámicos, es por esto por lo que en la especialización se trabajarán metodologías no tradicionales para el desarrollo de competencias para la resolución de problemas gerenciales con el método de la administración, fundamentado en las ciencias sociales y humanas, empleando técnicas y metodologías propias del área específica de proyectos. Dentro de las estrategias pedagógicas y metodológicas requeridas se utilizarán los simuladores, el aprendizaje experiencial, el estudio de casos, el desarrollo de proyectos, entre otros; estas herramientas responden a los principios de aprendizaje en grupo y en red, aprendizaje colaborativo y por descubrimiento, al igual que a la articulación dialéctica entre teoría y práctica (Fundación Universitaria CEIPA, 2021e).

El Perfil del egresado es un profesional que:

- Responde a los retos del siglo 21 de forma integral, mediante el desarrollo de tres dimensiones: el liderazgo consciente, la estrategia y el emprendimiento.
- Toma decisiones corporativas valorando los procesos de empresas o sectores asociados a su actividad en búsqueda de ventajas competitivas
- Gestiona procesos de desarrollo de las organizaciones que garantizan la sostenibilidad y crecimiento de la misma en ambientes de incertidumbre.
- Emprende e innova aportando ideas de negocio y soluciones acorde a la realidad organizacional.

Competencias del profesional de Administración Humana – Ceipa

Para enfrentar los retos del siglo 21 como profesional, el estudiante de Administración Humana deberá desarrollar las siguientes competencias durante su proceso de formación, las cuales se facilitan por medio del plan de estudios basado en núcleos problémicos, interdisciplinarios, con un enfoque hacia la resolución de problemas reales de organizaciones de diversa naturaleza, con un alto grado de pertinencia para los estudiantes, lo cual genera un significado que aporta valor a su proceso de aprendizaje:

- Atraer y desarrollar personas y mantener sus relaciones con la organización y con los diferentes grupos de interés.
- Comprender e integrar los procesos organizacionales y de gestión humana entre la estrategia y la operación del negocio.
- Analizar y mantenerse actualizado sobre las tendencias de los negocios para aplicarlas en su actuar profesional y en el reconocimiento prospectivo de los desafíos futuros.

- Emprender e innovar aportando ideas de negocio y soluciones pertinentes a la realidad organizacional.

4.2. Diseño curricular:

El Tejido: La Trama

Dado que el PEI considera que la innovación y el emprendimiento “son la materialización de la voluntad creativa y de progreso de nuestra comunidad educativa”, estas competencias deben atravesar horizontalmente el currículo desde el primero hasta el último año. Es así como todos los núcleos se fundamentan en problemáticas que pongan en acción los saberes y actitudes emprendedoras o empresariales de estudiantes y docentes. Para el efecto, se proporciona una herramienta procedimental y una metodológica. En cuanto a la procedimental, desde el principio de cada año y a lo largo del programa, el estudiante debe pasar por ciclos cada vez más complejos de Exploración, Transformación, Conexión y Potenciación, comprendidos de esta manera (Fundación Universitaria CEIPA, 2021d):

Explora: El estudiante se mira a sí mismo y a su mundo haciendo preguntas trascendentales e identificando dónde se cruzan las necesidades identificadas con sus intereses y motivaciones.

Transforma: el estudiante elabora un plan para transformarse a sí mismo (automejoramiento) y transformar su entorno (resolver los problemas o aprovechar las oportunidades identificadas).

Conecta: el estudiante pone en acción sus planes; identifica y genera relaciones sociales, comerciales, ambientales, culturales, económicas y académicas entre él y su entorno para favorecer su proyecto, el medio ambiente y a otras personas.

Potencia: el estudiante fortalece e incrementa el alcance social y comercial de su proyecto.

Estos ciclos son flexibles, dependiendo del nivel previo o el alcanzado por los estudiantes, de tal manera que su profundidad y complejidad se adaptan no sólo al grupo, sino a los individuos y favorecen que sus productos o proyectos, según el grado de madurez, puedan avanzar sin obstáculo o pasar rápidamente por la parte del proceso ya superada. Esta flexibilidad también permite que se pueda trabajar sobre problemas o necesidades de empresas de diferente naturaleza o magnitud.

El progreso también debe obedecer a la complejización de las competencias de pensamiento del estudiante, yendo de lo concreto a lo abstracto, creciendo en espiral, igual que el programa.

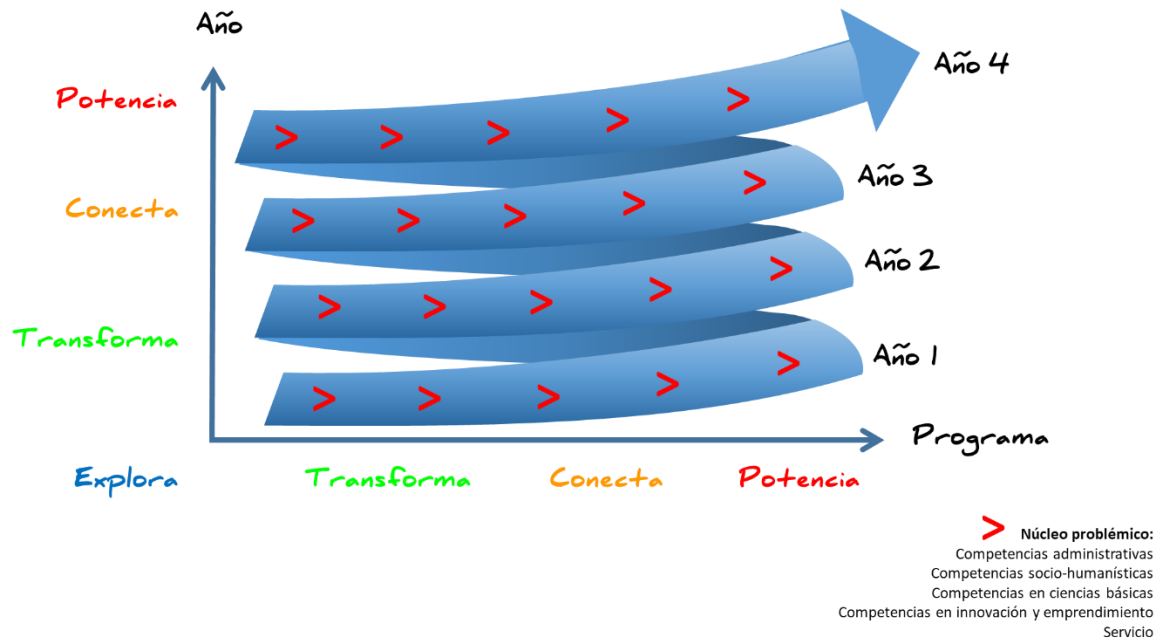


Ilustración X Procedimiento vertical y horizontal Fuente: Modelo Curricular 2019

Como herramienta metodológica se proporciona el modelo de innovación CEIPA, cuyo procedimiento se puede consultar en el documento denominado “Modelo de Innovación CEIPA 2017”.

Ilustración X Representación gráfica modelo de innovación en CEIPA Fuente: Modelo de innovación



La Urdimbre: Formación por Núcleos problémicos

Desde el punto de vista estructural y metodológico, el currículo CEIPA se construye en su totalidad por núcleos problémicos¹ como el método de aprendizaje, comprendiendo el núcleo como:

¹ Para profundizar en los fundamentos teóricos e históricos del concepto de Núcleo problémico, el lector puede remitirse al PEI CEIPA 2018.

“...una unidad básica y dinámica de análisis, planeación, integración y construcción continua y mejorada de conocimientos administrativos, relacionados con la solución de problemas de la organización; es, además, la articulación de saberes para dar soluciones integradas a los problemas sociales y empresariales, desde diferentes perspectivas. (...) Permite una visión integral del saber administrativo y evita la fragmentación de los saberes para la solución de los problemas que concentran las actividades del núcleo para el logro de las competencias...” (CEIPA, 2012, p.21,22).

Según esto, el núcleo problémico no puede considerarse ni una suma de contenidos, ni un agregado de materias, ni un listado de temas para alcanzar objetivos, sino una concurrencia de disciplinas para analizar y solucionar problemas y desarrollar competencias.

El núcleo problémico es, en consecuencia, un método y una metodología alternativa a un plan de estudios por asignaturas, el cual se planea y desarrolla en el marco de la realidad socioeconómica del campo de intervención profesional.

Componentes de Flexibilización e Interdisciplinariedad.

Dado que el currículo cruza toda la vida institucional y no se agota en el plan de estudios, se hace necesario la institucionalización de espacios que soporten adecuadamente los ambientes de aprendizaje, favorezcan la interdisciplinariedad, la formación integral y ofrezcan posibilidades de flexibilización curricular, como se verá a continuación (Fundación Universitaria CEIPA, 2021d).

Flexibilidad Del Currículo.

Tomando como referente el proyecto educativo del programa de administración financiera (Fundación Universitaria CEIPA, 2021d), si bien el principio de flexibilidad es inherente a todo el subsistema de educación superior, la verdad es que esta categoría tiene manifestaciones diversas según la institución que la desarrolle; esto es, en cada institución, la flexibilidad toma manifestaciones concretas, propias de su identidad y de la forma como una comunidad concreta asume sus retos en materia de formación de profesionales.

Implementar estrategias de flexibilidad no es una tarea sencilla, ya que ello implica romper con estructuras consolidadas, cambiar comportamientos e incluso transformar la cultura de una organización, sin embargo, en CEIPA se ha asumido la flexibilidad como un reto que pretende facilitar y enriquecer, de forma oportuna e integradora, el proceso de formación de sus estudiantes.

Las estrategias de flexibilización del currículo se concretan en los siguientes ámbitos:

- Flexible Curricular: el currículo en CEIPA se adapta fácilmente a las necesidades y particularidades de aprendizaje del grupo en cada núcleo; se amolda a las dinámicas de la sociedad del conocimiento; aprovecha las oportunidades que ofrecen esas particularidades, así como las nuevas tecnologías y estrategias pedagógicas; su diseño y componentes pueden ser reemplazados o cambiados de forma expedita y estimula en los aprendientes la Flexibilidad como valor fuente.
- Prerrequisitos y Correquisitos: De acuerdo al nuevo plan de estudio en CEIPA no se tiene correquisitos (núcleos simultáneos) y los prerrequisitos se establecen por

líneas de formación 1:1, es decir, si el estudiante desea ver el núcleo # 2 de una determinada línea, previamente debe haber cursado y aprobado el núcleo # 1. Sin embargo, el estudiante puede iniciar su proceso de formación por cualquier línea. CEIPA le propone al estudiante la ruta ideal de formación, pero el estudiante define su propia ruta. Con relación al año específico, el estudiante puede seleccionar el orden para cursar los núcleos.

- Articulación proceso de formación – realidad: Los ambientes de aprendizaje deben ser una metáfora, una simulación o de ser posible, una expresión real de la vida. Si queremos preparar a nuestros estudiantes para cierto tipo de vida y de trabajo y estos acontecen de manera participativa, cocreativa, dinámica, fortuita y multidireccional, no tiene sentido que el aprendizaje se realice de forma lineal, rígida, pasiva, constrictiva o autoritaria.
- Por tal razón, los ambientes presenciales y virtuales en CEIPA se configuran año tras año y núcleo tras núcleo, de forma que semejen el tipo de interacción laboral, social y cultural que aspiramos a construir, estimulando la experimentación creativa, el aprendizaje colaborativo y cooperativo, el aprendizaje basado en proyectos, el emprendimiento y el trabajo autónomo; que a la vez sean suficientemente flexibles como para incorporar formas innovadoras de facilitar el aprendizaje y generar conocimiento.
- Cocreación con el Entorno Empresarial: Siguiendo el principio rector y el fortalecimiento del modelo pedagógico institucional, el programa ofrece a sus estudiantes actividades como visitas empresariales en instalaciones de las empresas, así como en el salón de clase y desarrolla retos empresariales en donde las empresas retan a los estudiantes a proponer soluciones integrales e innovadoras frente a problemáticas organizacionales o problemáticas mundiales como los objetivos de desarrollo sostenible.
- Objetos de Aprendizaje Electivos: Cada núcleo tendrá la posibilidad que el estudiante elija un objeto electivo dentro de una oferta que se le hace. Esto tiene como propósito no sólo posibilitarle moverse por conocimientos de su interés, sino formarlo en la toma de decisiones y la autonomía.
- Proyectos (trabajos de aplicación): A lo largo de los núcleos el estudiante pasará por una serie de proyectos sobre los cuales el estudiante tendrá elección, bien sea proponiendo su naturaleza, el enfoque o el área de trabajo. Estos proyectos podrán ser de múltiples propósitos (emprendimiento, intervención, análisis, sociales, etc.)
- Ambientes de aprendizaje: Para cumplir con el currículo propuesto, CEIPA se apoya en su modelo pedagógico, que es implementado metodológicamente tanto en un ambiente de aprendizaje presencial como en un ambiente de aprendizaje virtual. Para los estudiantes de Administración Financiera de la metodología presencial, el ambiente presencial está representado en la asistencia a clases, las actividades y los encuentros con los docentes en diferentes momentos del núcleo; el ambiente virtual está representado mediante el uso del campus virtual CEIPA, en el cual el estudiante tiene a su disposición contenidos, recursos, materiales y espacios de

interacción con el docente, que apoyan su formación y su trabajo independiente. En fin, en CEIPA se proponen diferentes estrategias presenciales o virtuales, para cumplir con el propósito de formación.

- El Universo – laboratorio de aprendizaje: El núcleo acontece en cualquier lugar y en cualquier momento; por lo tanto, este aspecto se refiere a la intención de superar el espacio y el tiempo tradicionalmente destinado a clase como aquellos exclusivos para concretar el proceso pedagógico.
- Tomando en consideración este enfoque y la cualidad curricular de la flexibilidad, la ciudad, sus calles, las empresas, los hogares, el concierto, el espectáculo deportivo, los museos, el gimnasio, todo en general, debe ser considerado como un laboratorio de aprendizaje viviente donde se aproxima a los estudiantes a oportunidades de aprendizaje.
- Redes Internacionales: En aras de asegurar la calidad no solo nacional sino internacional de la escuela de negocios, CEIPA es miembro de asociaciones como LCADEA, AACSB y EFMD, en la cual se realizan procesos constantes de assessment para asegurar el desarrollo de las competencias de los estudiantes y el desarrollo de constantes planes de mejora para su logro.
- Movilidad estudiantil: I) entre modalidades de formación (presencial y virtual) y jornadas (diurna y nocturna); II) entre programas, un estudiante en el cuarto año puede cambiar de programa y su trayectoria académica será válida en su totalidad teniendo en cuenta que los 3 primeros años en CEIPA son comunes; y, III) cursos en otras universidades y países, los cuales son homologados con los núcleos del plan de estudios y que son previamente aprobados por la dirección del programa.
- Pasantías: buscan generar una movilidad académica que forma parte de las estrategias de internacionalización de la Institución, con el objetivo de ampliar la formación de sus estudiantes y posibilitar la interculturalidad de sus programas. Así mismo promover el entrenamiento específico o actualización de conocimientos tanto teóricos como prácticos en áreas puntuales bajo la supervisión de un docente.
- Titulación: un graduado nuestro de un programa de pregrado, podrá optar por realizar otro pregrado en CEIPA, cursando solo el año específico, teniendo en cuenta que los 3 primeros años son comunes y ya los cursó.
- Núcleos simultáneos: cuando el estudiante ha obtenido un buen rendimiento académico podrá cursar núcleos de forma simultánea; esta estrategia busca reducir barreras de tiempo y espacio para el estudiante.
- Proyección Profesional: como complemento al proceso de formación del estudiante, se ofrece el núcleo de Proyección Profesional con las siguientes modalidades: 1. Consultorio Empresarial 2. Desarrollo Empresarial 3. Práctica Empresarial 4. Conexión Global (Misiones Académicas Culturales y Empresariales, Emprendimiento Global) 5. Investigación (Fundación Universitaria CEIPA, 2021a).

- Validación de conocimientos: Es el reconocimiento que se hace a quien no habiendo participado regularmente en un núcleo problémico, demuestra que ha logrado los objetivos y competencias respectivas. Se puede validar por suficiencia, hasta el 40% del número total de créditos del plan de estudios.
- Homologación por transferencia: Es el reconocimiento que se hace a quien procede de un programa de educación superior de otra Institución de Educación Superior (Transferencia Externa) y de otro programa de CEIPA (Transferencia Interna), cuando a juicio de la institución, se demuestra que se han alcanzado los objetivos y competencias de los núcleos problémicos. Esta homologación se hace por una sola vez durante la admisión y se reconoce hasta el 50% del total de créditos del plan de estudios del programa.
- Segunda Lengua: este es un requisito de grado y no necesariamente debe ser inglés.

Plan de estudios del programa académico

Cada línea se desarrolla a través de tres (3) núcleos problémicos durante los 3 primeros años, los cuales van guiando a los estudiantes por diferentes escenarios o momentos que dan respuesta a las competencias requeridas del Administrador CEIPA y el Profesional en Administración Humana. Así mismo la estructura de núcleos, el flujo del conocimiento y los propósitos de formación se ve así:

Figura 1

Plan de estudios del programa Administración Humana

	Año 1 Pensamiento Concreto	Año 2 Pensamiento Lógico	Año 3 Pensamiento Abstracto	Año 4 Núcleos
Explora 	LABORATORIO DE IDEA DE NEGOCIOS 1 8 Análisis de Entorno y Creatividad	LABORATORIO DE IDEA DE NEGOCIOS 2: 8 Innovación y Viabilidad de Proyectos	LABORATORIO DE IDEA DE NEGOCIOS 3 8 Creación de Empresas	ESPECÍFICO 8 Integridad Organizacional
Transforma 	ALDEA GLOBAL 1: 8 Pensamiento Empresarial	ALDEA GLOBAL 2: 8 International Business Tools and Techniques	ALDEA GLOBAL 3: 8 Multicultural Project	ESPECÍFICO 8 Incorporación y Adaptación
Conecta 	BUSINESS INTELLIGENCE 1: 8 Negocios y Mercados	BUSINESS INTELLIGENCE 2: 8 Negocios y Procesos	BUSINESS INTELLIGENCE 3: 8 Negocios y Finanzas	ESPECÍFICO 8 Compensación, Salud y Bienestar
	CONCIENCIA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO 1: 8 El Factor Humano en las Organizaciones	CONCIENCIA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO 2: 8 Gestión de Relaciones	CONCIENCIA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO 3: 8 Gobierno Corporativo	ESPECÍFICO 8 Desarrollo de Personas
Potencia 	PROSPECTIVA 1 8 Mercados y Tendencias	PROSPECTIVA 2 8 Simulación y Modelación Empresarial	PROSPECTIVA 3 8 Becoming a Global Manager	PROYECCIÓN PROFESIONAL 8 Prerrequisitos: cursar los 3 primeros años
Etapa	Explora	Transforma	Conecta	Potencia
	Créditos 40	Créditos 40	Créditos 40	Créditos 40

Nota. Imagen tomada del sitio web de CEIPA (Fundación Universitaria CEIPA, 2022a)

La estructura por núcleos problémicos

Considerando el modelo pedagógico y las dinámicas de enseñanza y aprendizaje transversales para los programas de la Fundación Universitaria CEIPA, tomando como base el PEP de administración financiera (Fundación Universitaria CEIPA, 2021d), uno de los elementos centrales del currículo integral de CEIPA son los núcleos problémicos que se estructuran y se llevan a cabo a partir de una relación dialéctica entre los problemas empresariales, los conocimientos fundamentales y la implementación de soluciones profesionales.

Cada núcleo se compone de objetos de aprendizaje, es decir, recursos de contenidos que tienen como objetivo facilitar y estimular el proceso de aprendizaje de los estudiantes y la adquisición de nuevos conocimientos; cada objeto de aprendizaje tiene una problemática y un árbol conceptual lo cuales se definen a continuación:

- Problemática: Es una situación detonante de inquietudes, pedagógicamente creada o seleccionada y contextualizada a partir de una realidad, presentada en un lenguaje técnico. Puede ser un caso empresarial o una narración situacional real o inventada.
- Árbol conceptual: estructura temática del objeto en términos de conceptos y contenidos mediante el símil de un árbol, estableciendo bases teóricas (raíces), conceptos fundamentales (tronco), ideas derivadas (ramas) y aplicaciones prácticas (hojas y frutos), según el caso. Los planteamientos del árbol conceptual, deben proveer información para la elaboración de un diagrama claro y acertado de todo el proceso.

Cada año de formación, se compone de varios núcleos problémicos consecutivos cuya interconexión configura el carácter del graduado CEIPA. En un año, el estudiante cursa cinco núcleos de cuatro objetos de aprendizaje cada uno. De los cuatro objetos del núcleo, uno será electivo, permitiendo que el estudiante vaya construyendo de manera adaptativa parte de su programa de crecimiento. Los tres primeros años son de carácter generalista, el último año es de carácter especializado.

Al igual que el año y el programa, el núcleo integra el procedimiento de *Exploración, Transformación, Conexión, Potenciación*. De igual manera, a lo largo del año, los núcleos podrán concentrarse en esta táctica mas no restringirse a ella. Así, el primer núcleo del año puede ser exploratorio; los dos siguientes, transformacionales, y así sucesivamente.

Al diseñar los núcleos, su conexión entre el año, así como la de un año al otro, se presta particular atención en mantener el equilibrio que aportan las diferentes áreas de formación, lo cual no implica una división exacta. Así, se construyen núcleos integrados, enfocados al desarrollo de competencias de acuerdo con los retos que se formulen y al nivel de profundidad requerido por el avance del estudiante, evitando centrarlos en temas específicos. Los núcleos son diseñados colegiadamente, acordando cuáles competencias serán integradas en cada año.

En este caso, no habrá un núcleo, por ejemplo, de métodos cuantitativos, sino que sus objetos se diseminarían en el programa de estudios. Aunque en términos formales podrían agruparse en uno o dos núcleos, hacerlo de esta manera dificultaría el enfoque integrador del currículo.

El componente de servicio será incorporado en al menos dos núcleos al año, procurando proyectos que se realicen con la comunidad y no para la comunidad e impliquen procesos de desarrollo - no actividades asistencialistas - deviniendo en procesos formativos tanto para el estudiante como para la comunidad anfitriona.

Al iniciar cada año de formación, el estudiante participa de un núcleo (Laboratorio de Idea de Negocios) a partir del cual formula un proyecto que extenderá a lo largo de los núcleos restantes. A medida que avanza en su proceso formativo, puede cambiar de proyecto o iniciar uno nuevo. Estos proyectos son la excusa para trabajar sobre sí mismo y su crecimiento como persona y profesional.

Líneas de Formación

A continuación, se presenta la justificación y los objetivos de cada línea de formación de dicho plan de estudios:

Como se puede evidenciar en el nuevo plan de estudios, se logra identificar las siguientes líneas de formación en los primeros 3 años, cada una compuesta por 3 núcleos problémicos (año 1: núcleo 1; año 2: núcleo 2; año 3: núcleo 3):

- Laboratorio de Ideas de Negocios
- Aldea Global
- Business Intelligence
- Conciencia Organizacional y Liderazgo
- Prospectiva

A continuación, se presenta la justificación y los objetivos de cada línea de formación:

Línea de Formación 1: Laboratorio de Ideas de Negocio.

Uno de los grandes desafíos que presenta Colombia es la necesidad de desarrollo de una cultura profesional del proceso emprendedor, dado que el fenómeno de creación de empresas está directamente relacionado, a la contribución al crecimiento económico, al rejuvenecimiento del tejido socio productivo, al relanzamiento de los espacios regionales, a la dinamización del proceso innovador y la generación de nuevos puestos de trabajo. (García Vidal, et al., 2016).

Según el BID 2018, 9 de cada 10 emprendimientos no terminan su tercer año con éxito. Como lo señala el mismo BID, actualmente se vincula el futuro empresarial con la Inteligencia Artificial y el desarrollo de instrumentos para la automatización de los procesos. Pero, detrás de estos avances siempre hay un proceso de creatividad e innovación desarrollado por personas que hacen uso de su ingenio para transformar la realidad. Se hace entonces necesario estimular la dinámica innovadora de las empresas colombianas.

Según la categorización que hace el DANE, una empresa es “no innovadora” cuando no obtuvo innovaciones y que además no reportó ningún proceso o proyecto asociado a la obtención de innovaciones, es decir, ni siquiera lo intentó. Las encuestas analizan los obstáculos que tienen las empresas para innovar. Algunos de estos obstáculos están asociados al entorno, otros a los riesgos y la incertidumbre de la innovación, y otros a la información y las capacidades internas.

En consecuencia, la línea Laboratorio de Ideas de Negocio busca que el estudiante desarrolle la capacidad de detectar oportunidades en el entorno, susceptibles de una propuesta innovadora para emprender, con visión local y global de los mercados y entornos, que sean sostenibles, gestionando y valorando la viabilidad financiera, ambiental y social, con un enfoque humanista y administrativo, que se conecte con su proyecto de vida. La Línea de Laboratorio de Ideas tiene los siguientes propósitos:

- Detectar oportunidades en el entorno, susceptibles de una propuesta innovadora para emprender, acorde con su proyecto de vida.
- Formular y modelar ideas de negocio/proyectos sostenibles a partir de una visión global y local del entorno y del mercado.
- Gestionar las capacidades/recursos propios y del sistema para favorecer las ideas/proyectos y aportar a la sostenibilidad.

Línea de Formación 2: Aldea Global. Las transformaciones sociales derivadas del constante incremento de los medios de comunicación y el uso de herramientas tecnológicas han producido un cambio trascendente, caracterizado por la interconexión en tiempo y en espacio entre diversas personas, culturas y organizaciones de todo tipo. Estas consecuencias socioculturales se asocian a las condiciones y hechos que pueden darse en una aldea global, en la que los acontecimientos pequeños generan impactos en grandes masas mundiales, y en la que los medios han cambiado la forma de relacionarse. En este sentido, las organizaciones actuales se ven enfrentadas a contextos, económicos, políticos y sociales cada vez más complejos, que exigen una mayor capacidad de cambio y de respuesta de su parte, lo cual hace que requieran profesionales con habilidades de adaptación y flexibilidad que den solución a este nuevo paradigma. La línea Aldea Global, se presenta como un conjunto de tres núcleos problémicos que tienen el propósito de brindar herramientas para resolver los desafíos que enfrentan las organizaciones en sus procesos de crecimiento y expansión global, partiendo desde el desarrollo de una visión sistémica y estratégica de los diversos contextos a través de la sensibilidad social y ambiental en un entorno local; para posteriormente facilitar el desarrollo de estrategias integrales que van encaminadas a resolver problemas de planeación y preparación para la expansión y la competencia internacional generando empatía transcultural e involucrando saberes multidisciplinares. De esta manera, Aldea Global contribuye a la formación de profesionales capaces de comprender el entorno organizacional de manera consciente, que formulan estrategias locales e internacionales en ambientes globales complejos y diversos, y que responden a las problémicas que se pueden suscitar dentro y fuera de las organizaciones. La línea de Aldea Global tiene los siguientes propósitos:

- Comprender la importancia de multiculturalidad en la gestión contemporánea.
- Conocer diferentes técnicas y herramientas para el análisis y la solución de problemas en los negocios.

Línea de Formación 3: Business Intelligence

Desde el punto de vista de la innovación como indicador de competitividad, las empresas colombianas todavía tienen un largo camino por recorrer en comparación a sus homólogas en otros países del mundo. No se trata de una competencia técnica per se, sino de un importante elemento

para el desarrollo económico de las personas en cada nivel social que compone el Estado. Ante una realidad tan apremiante, los estrategas organizacionales y emprendedores de todas las industrias están llamados a prestar especial atención a las dinámicas que aporten a dicha competitividad. Entonces, la competitividad en una organización termina involucrando la integralidad de la misma, por lo tanto, se hace necesario que los estudiantes de administración financiera se acerquen a los conceptos y herramientas de gestión desde diferentes ópticas y perspectivas. Se propone una mirada en tres dimensiones de las organizaciones:

La primera dimensión es la del mercado, encontrando oportunidades y riesgos que enmarquen su accionar desde el punto de vista comercial. En tal sentido, es fundamental que los administradores tengan la capacidad de comprender los flujos del mercado y adaptarse rápidamente a dichas realidades con la conciencia de los recursos de capital necesarios para maniobrar hacia la capitalización de oportunidades comerciales. Un reto que implica analizar los entornos de la organización, las características del consumidor, los sistemas de información, las estructuras de costos y presupuestos y las decisiones más importantes en materia de marketing estratégico. La segunda dimensión, que propone una mirada más hacia el interior de la organización, es la gestión de la producción, de bienes o servicios, partiendo del análisis de las restricciones que se presentan y la aplicación de herramientas y modelos logrando aprovechar las oportunidades que presenta el mercado logrando una mayor productividad y desempeño. Como tercera dimensión se encuentra la gestión financiera y de control, que busca identificar las necesidades financieras de la organización y sus capacidades, y a partir de ellas lograr generar el mayor valor posible para todos los grupos de interés de la organización. Así se alcanza una aproximación holística a los diferentes factores que inciden en la competitividad organizacional y se lograría una adecuada gestión integral de las organizaciones a partir del cumplimiento de los siguientes objetivos. La Línea de Formación de Business Intelligence tiene como propósito los siguientes objetivos:

Objetivo General: Permitir el desarrollo de habilidades críticas para la gestión integral de la competitividad empresarial desde una visión holística que interrelacione el mercado, los procesos y las finanzas.

Objetivos Específicos.

- Analizar las estrategias de mercadeo al servicio de las ideas de negocio y las empresas que compiten en distintos mercados.
- Diseñar y gestionar los procesos de la organización con visión sistémica, articulada a los objetivos y estrategia.
- Diagnosticar la situación financiera de la compañía para proponer acciones de permanencia y crecimiento con generación de valor.

Línea de Formación 4: Conciencia Organizacional y Liderazgo.

El siglo XXI es sinónimo de desafíos frente al sentido del empleo, la transformación digital, la eliminación, creación y redefinición de nuevos oficios y, relaciones laborales. La línea de formación orientada a la conciencia organizacional y el liderazgo cobra importancia en el currículo en el momento en que el ser humano es concebido desde la integridad. El ser humano como sujeto de la cultura, de las formas sociales, de la búsqueda de sentido por su vida en conexión con los otros y su entorno. Es así, como el profesional CEIPA en este recorrido adquiere herramientas para conocer y

transformar su realidad desde la cultura, las relaciones, lo ético, las formas de liderar y dirigir, de plantear propósitos organizacionales con una visión consciente, sostenible e integradora. Esta línea está compuesta por tres núcleos que promueven el desarrollo de las siguientes competencias:

- Comprendo las realidades organizacionales y el aporte de las personas al cumplimiento de los objetivos de ésta y al desarrollo de la persona en su liderazgo, comunicación y pensamiento crítico
- Diseño, a partir de un marco ético, sostenible y de accountability, nuevas formas de relacionamiento y comunicación entre la organización y sus grupos de interés (stakeholders)
- Comprendo la realidad del gobierno corporativo, a partir de la dirección organizacional, sus miembros y dinámicas propias de relacionamiento con el resto de stakeholders; los posibles conflictos de interés que allí se pueden presentar y sus alternativas de solución, desde un marco ético que trascienda al bienestar común.

Línea de Formación 5: Prospectiva. La línea de Prospectiva es un subsistema de núcleos en el plan de estudios que busca dotar al estudiante de las competencias requeridas para hacer una gestión proactiva de los procesos y recursos de las organizaciones. El carácter proactivo hace referencia a la necesidad de anticipar los cambios venideros y proponer estrategias y decisiones de mediano y largo plazo. La dinámica de globalización – apertura e integración de mercados y sociedades - y la sociedad del conocimiento – canales abiertos para el acceso, generación y difusión de conocimiento-, provocan cambios acelerados en todas las dimensiones del entorno – social, política, económica, tecnológica, etc.-; en consecuencia, sólo el dominio de metodologías asociadas a la disciplina de la prospectiva puede permitir planear con coherencia los desarrollos organizacionales de mediano y largo plazo, sin tener que estar reaccionando constantemente a las vicisitudes coyunturales. Con el auge de las TIC, el desarrollo tecnológico en diferentes ramos de la vida social y económica y la globalización de los mercados, los cambios del entorno se han hecho constantes y complejos. Por lo anterior, el estudiante necesita de metodologías y herramientas tecnológicas de uso profesional, que le permitan monitorear constantemente al entorno, anticipar riesgos y oportunidades y así, tomar decisiones con menor nivel de incertidumbre.

La Línea de Prospectiva tiene como propósito los siguientes:

- Entender los cambios del entorno y el mercado para identificar nuevas tendencias que lo lleve a aprovechar las oportunidades que ofrece la ciencia, la tecnología, la economía y la sociedad.
- Diseñar múltiples escenarios, considerando categorías cualitativas y variables cuantitativas, para la toma de decisiones organizacionales midiendo su impacto en ambientes de incertidumbre.
- Evaluar la multiplicidad de escenarios con miras a la construcción de futuros deseados para la organización, la sociedad y su proyecto de vida aplicando las herramientas de análisis del entorno y de manejo de la incertidumbre.

Línea de Formación en Humana (año específico): tiene como fin hacer énfasis en lo propiamente humano así:

- Proponer, desde un marco ético consciente, estrategias de RRHH que contribuyan a la promoción de la integridad en las organizaciones
- Desarrollar planes enfocados al ingreso y adaptación de las personas a la organización, con base en el análisis de las condiciones internas (organizacionales) y externas (contexto)
- Implementar una estructura de compensación, salud y bienestar, basada en los principios de equidad interna y competitividad externa, que responda a las necesidades de los trabajadores, la estrategia y realidad financiera organizacional y al marco legal laboral.
- Diseñar e implementar procesos que promueven el aprendizaje y desarrollo de los colaboradores, fortaleciendo sus proyectos personales y el crecimiento organizacional, aportando al índice de desarrollo humano.

4.2 Organización de actividades académicas y proceso formativo

En cada núcleo problémico se plantean unos objetivos de aprendizaje. En CEIPA los créditos académicos correspondientes a cada núcleo se determinan según la estimación del tiempo que un estudiante debe dedicar para alcanzar los objetivos propuestos. El crédito académico se entiende como la unidad de medida del trabajo académico del estudiante, en donde el aprendizaje se constituye en la unidad central del proceso formativo y el estudiante asume responsabilidades mucho más evidentes como agente y protagonista de su formación.

Un crédito equivale a 48 horas de trabajo académico del estudiante, que comprende las horas con acompañamiento directo del docente y demás horas que el estudiante deba emplear en actividades independientes de estudio, prácticas, u otras que sean necesarias para alcanzar las metas de aprendizaje, sin incluir las destinadas a la presentación de las pruebas finales de evaluación” (Artículo 11, Decreto 1295 de abril 20 de 2010 del Ministerio de Educación Nacional).

El trabajo académico del estudiante, tanto en el tiempo de acompañamiento docente (TP) como en el de trabajo independiente (TI) se soporta en la guía del núcleo, la cual permite el seguimiento y control de las diferentes actividades académicas.

La definición sobre la intensidad de los diferentes núcleos y la distribución del tiempo entre actividades con acompañamiento docente y trabajo independiente son el resultado de un proceso de discusión y acuerdos de índole académica entre directivos y profesores, consultando también la opinión de la comunidad y la experiencia a través de expertos y egresados.

Horas de acompañamiento docente: Está conformada por el tiempo dedicado a la asistencia a clases, según la jornada e intensidad y las actividades sincrónicas dentro del campus virtual.

Horas de trabajo independiente: Se entiende como tiempo de trabajo independiente del estudiante, el período adicional al de acompañamiento, dedicado a revisar la guía del núcleo, realizar trabajos y actividades prácticas, revisar y estudiar el material para Ambientes Virtuales de Aprendizaje –AVA– del campus, realizar lecturas obligatorias y sugeridas (relación de texto guía y material organizado en el campus en archivos aula o en otros espacios). En definitiva, actividades relacionadas con la autonomía del aprendizaje.

Por las características propias de la metodología se establecen dos horas de trabajo independiente por cada hora de trabajo con acompañamiento docente, excepto en el núcleo de Proyección Profesional

De esta forma, se distribuyen las cargas académicas de la siguiente forma:

Núcleos de 4 créditos: 4 semanas, 64 horas presenciales, 128 horas independientes.

Núcleos de 8 créditos: 8 semanas, 128 horas presenciales, 256 horas independientes.

A la luz del Decreto 1295 de 2010, una hora académica con acompañamiento directo de docente supone dos horas adicionales de trabajo independiente en programa académicos de pregrado y de especialización, y tres en programa académicos de maestría, lo cual no impide a las instituciones de educación superior proponer el empleo de una proporción mayor o menor de horas con acompañamiento docente frente a las independientes, indicando las razones que lo justifican, cuando la metodología específica de la actividad académica así lo exija.

Por último, conviene recordar como se mencionó atrás, que la planeación académica de la Institución, a nivel de pregrado, está organizada en periodos académicos de dos meses u ocho semanas de duración. Normalmente, en cada periodo académico el estudiante cursa un núcleo temático. Esto es, la propuesta curricular de CEIPA transcurre alrededor de núcleos sucesivos y no simultáneos.

Componente Evaluativo

El proceso evaluativo del aprendizaje es un proceso permanente, compuesto por un conjunto de actividades conscientemente diseñadas por el equipo docente del área, para verificar el gradual desarrollo de las competencias por parte del estudiante, en el marco de un núcleo problémico. Según el artículo 26º ponderación del proceso evaluativo, del reglamento estudiantil. La ponderación del proceso evaluativo para pregrado será la siguiente:

Seguimiento 50%: Es el conjunto de evaluaciones realizadas a lo largo del núcleo que evidencian el proceso gradual de aprendizaje.

- Debe ser enfocado a la apropiación gradual de la competencia, aportando al desarrollo del trabajo de aplicación.
- Puede incluir entregas parciales del trabajo de aplicación.
- En cada núcleo debe hacerse al menos una prueba evaluativa con cuestionarios tipo pruebas de estado
- Debe incluir evidencias de evaluación individual y del trabajo en equipo. Cada prueba debe tener un peso máximo del 15% de la nota total.

Trabajo de aplicación: 30%: El trabajo de aplicación es el eje alrededor del cual gira el proceso de desarrollo y la evaluación de la competencia. Este debe estar alineado a la solución de un problema organizacional y se desarrolla a lo largo del núcleo.

Sustentación del trabajo de aplicación: 20%: La sustentación del trabajo de aplicación será un momento central de la evaluación. En ella, los docentes verificarán la capacidad argumentativa del equipo y de cada uno de sus integrantes, con respecto a la construcción del trabajo, su fundamentación, las metodologías utilizadas y la aplicabilidad del mismo.

En todos los casos, el trabajo entregado debe tener una actividad de sustentación evaluable con un componente mixto de verificación individual y de grupo

4.3 Resultados de Aprendizaje

Fundamentación teórica de la política de resultados de aprendizaje

Según el acuerdo 009 de 2021 (Fundación Universitaria CEIPA, 2021b), para CEIPA, la comprensión del conocimiento se vincula a tendencias mixtas pues su modelo reconoce el paso del tiempo y los cambios en él. Por lo tanto, dentro del modelo curricular denominado "Océanos Azules", los Resultados de Aprendizaje, son un compilado de los propósitos de formación, que en articulación con la visión de formación de los administradores y contadores CEIPA, las competencias asociadas al micro-curriculo y, los factores de aseguramiento de la calidad educativa, logran la máxima de la Formación Integral. El Modelo Pedagógico CEIPA que incluye los lineamientos orientadores del sistema de trabajo académico apoyado en las TIC para el logro de aprendizajes significativos, se estructura a partir de los núcleos problémicos que se definen como una unidad básica y dinámica de análisis, planeación, integración, construcción continua y mejorada de conocimientos relacionados con la solución de problémicas y retos organizacionales. La formación centrada en núcleos problémicos propone entonces una articulación dialéctica (problémica–teoría–aplicación) que se entiende como la relación interdisciplinaria que parte de comprender el problema y sus variables críticas de incidencia para identificar aquellas que se deben intervenir, construir el diseño de la solución creativa que la problemática requiere y validarla antes de llevarla a su aplicación. El modelo es permeado por la enseñanza con el enfoque constructivista desde las teorías de Jean Piaget y a Lev Vygotsky en donde el aprendizaje se conceptualiza como un proceso en el cual el estudiante (1) construye activamente nuevas ideas o conceptos basados en conocimientos presentes y pasados, "(2) anticipa el cambio conceptual que se espera de la construcción activa del nuevo concepto y su repercusión en la estructura mental, (3) confronta las ideas y preconceptos afines del tema de la enseñanza, con el nuevo concepto científico que enseña y, (4) aplica el nuevo concepto a situaciones concretas y lo relaciona con otros conceptos de la estructura cognitiva con el fin de ampliar su transferencia." Esta corriente constructivista, encierra en la visión institucional, coherencia y lógica en torno a los diferentes componentes educativos, los integrantes de la Comunidad Académica, el ámbito didáctico y los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación así:

- Elementos del sistema curricular: profesores, estudiantes, el contexto, el aprendizaje basado en núcleos problémicos, los ecosistemas empresariales.
- El modelo de valoración por competencias que contempla los mapas de saberes y evidencias, hacen parte del pacto pedagógico y se encuentran enunciados en los materiales de ambientes virtuales para el aprendizaje (materiales AVA) de cada uno de los núcleos.
- Una concepción de la evaluación como proceso articulado a los diseños curriculares, didácticos y pedagógicos de los diferentes programas académicos.

- Los procesos de enseñanza aprendizaje desde el modelo CEIPA están orientados a la integralidad y, a las diferencias disciplinares y sociales, facilitando el desarrollo por competencias que le permiten a los egresados de los programas ejercer con idoneidad en los ámbitos locales, nacionales e internacionales. Es por esto, que nuestras actividades evaluativas propenden la consolidación de marcos conceptuales, comportamentales y mentales que permiten su ajuste, su integración y transformación de las realidades socio-organizaciones en las cuales los egresados deben interactuar.
- Una concepción integral del ser humano que valora las múltiples formas que tiene el sujeto de acceder al conocimiento y que aprende desde sus múltiples racionalidades para el desarrollo de su proyecto de vida en pro de la sociedad.
- Se adopta desde el punto vista conceptual, lo expresado por Jerez-Yañez y Espinosa-Martín en 2019: “los Resultados de Aprendizaje como eje articulador y meta a lograr dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje y, que a la vez son declaraciones de lo que se espera que un estudiante sepa, comprenda y/o sea capaz de hacer al final de su periodo de aprendizaje.”

Objetivos de la política de los resultados de aprendizaje

Los resultados de aprendizaje tienen una intencionalidad enmarcada en la política pública y en CEIPA, se vela por el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Evaluar el desempeño de la competencia para identificar, resolver y proponer soluciones, cognitivas y operativas desde el conocimiento del campo de estudios de cada profesión comprendiendo cabalmente la vinculación y relación que se establece entre la(s) teoría(s) y la práctica, ejercida en contextos y entornos organizacionales diversos
- Fortalecer los procesos académicos a través de la comprensión de la evaluación como proceso articulado a las dimensiones micro, meso y macrocurriculares
- Determinar los niveles de resultados de aprendizaje, las dimensiones y los campos conceptuales, en articulación con los mapas de competencias contemplados para cada línea y núcleo.
- Orientar el diseño, implementación, evaluación y realimentación de los resultados de aprendizaje desde las estructuras curriculares, didácticas y pedagógicas de los programas académicos.

Afirmaciones, evidencias y resultados de aprendizaje

Las afirmaciones constituyen los fines educativos de los resultados de aprendizaje a través de las competencias por evaluar, mientras las evidencias se conforman como objetivos educacionales que median las afirmaciones y tareas; estas últimas, relacionadas con las acciones y la capacidad de hacer. Así mismo, las afirmaciones de los resultados de aprendizaje le apuntan a la consolidación de líderes conscientes, lo cual se expresa para CEIPA en términos de la concepción de un ejercicio profesional basado en valores y principios generalmente aceptados, pero también en el discernimiento de que la dimensión axiológica en los profesionales está ligada a la conciencia de la sostenibilidad (ambiente, economía y sociedad). Resultados de Aprendizaje:

- Los Proyectos Educativos de los Programas, deben incorporar la concepción de la evaluación como un proceso continuo que conduce al logro de los resultados de aprendizaje como una contribución al mejoramiento de la educación de calidad.
- Los Resultados de Aprendizaje se enunciarán en los perfiles de egreso y en las líneas de Aldea Global, Conciencia Organizacional y Liderazgo, Prospectiva, Business Intelligence, Laboratorio de Ideas de Negocios y las líneas específicas de los programas administrativos y contables.
- Los Resultados de Aprendizaje indicarán lo que se espera que los estudiantes hayan aprendido al finalizar cada núcleo y línea y quedarán demostrados a través de las evidencias que pueden ser: pruebas escritas, orales, prácticas, simulaciones y trabajos de aplicación en donde se resuelven retos organizacionales.
- Los Resultados de Aprendizaje deben tener las siguientes características: pertinentes, claros, factibles y evaluables.
- Los Resultados de Aprendizaje contemplan los componentes curriculares, la vinculación a todos los actores del sistema que actúan como eslabones de realimentación del mismo en sus diferentes dimensiones, además de incorporar los niveles de desempeño, los objetos de conocimiento y los mapas de competencias para alimentar un sistema que comprende la enseñanza y el aprendizaje de manera integral.
- Los Resultados de Aprendizaje indicarán lo que se espera que los estudiantes hayan aprendido al finalizar su formación académica y podrán ser demostrados a través de diversos procesos evaluativos a saber así: a nivel macro curricular, en el seguimiento al desempeño de los graduados de cada programa; a nivel meso-curricular, en los procesos de desarrollo integral a la comunidad, investigación y extensión y, a nivel micro-curricular, mediante el sistema de seguimiento, trabajo de aplicación y sustentación en cada uno de los núcleos.
- Los Resultados de Aprendizaje indicarán lo que se espera que los estudiantes hayan aprendido al finalizar cada núcleo y línea y quedarán demostrados a través de las evidencias que pueden ser: pruebas escritas, orales, prácticas, simulaciones y trabajos de aplicación en donde se resuelven retos organizacionales.
- El seguimiento a los Resultados de Aprendizaje se desarrolla con diferentes estrategias donde se tienen una participación de todos los actores del proceso. Algunas de estas son: } Seguimiento permanente de los núcleos por parte del colectivo docente, comités y consejos de Escuela y, Académico } Seguimiento de los núcleos por parte de los coordinadores y líderes de las líneas académicas } Seguimiento a los resultados de las pruebas Saber Pro } Autoevaluación de los Programas Académicos
- Los Resultados de Aprendizaje serán explícitos y socializados a través de mecanismos participativos, de tal forma que, el estudiante y el profesor: (1) interactúan mediante esquemas de conocimientos claros y (2) se socializará la base sobre la cual se realizarán las actividades de seguimiento, monitoreo y evaluación de los niveles de desempeño y el cumplimiento de los objetivos de formación.

5. FUNCIONES SUSTANTIVAS ENMARCADAS EN EL PROCESO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO ADMINISTRATIVO, DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO:

Según el acuerdo 005 de 2021 del consejo directivo (Fundación Universitaria CEIPA, 2021c), existe una conexión entre la generación de conocimiento (investigación e innovación), preservación (la docencia misma) y, la transferencia del conocimiento (extensión, consultoría; entre otros) pues CEIPA opta por una organización por procesos, que permita realizar la gestión en torno al cliente y su satisfacción. Como empresa que gestiona el conocimiento gerencial, la respuesta a las necesidades se da a partir de la espiral de gestión del conocimiento (ver más adelante su descripción) que se incluye como eje central en sus dimensiones de generación, preservación y transferencia. Para generar los impactos esperados, se rodea de otros cuatro procesos: la gestión de ambientes de aprendizaje, la excelencia e innovación académica, la eficiencia y desarrollo institucional y el proceso B2B2C. Los clientes: que comprenden los estudiantes de pregrado en sus modalidades presencial diurna, presencial nocturna y virtual; los estudiantes de posgrado que incluyen los programas de especialización y maestría, en las modalidades presencial y virtual; los clientes empresariales que comprenden participantes en programas de formación empresarial, asesorías y consultorías; y los clientes internacionales que comprenden estudiantes de programas de pregrado y posgrado virtuales en el extranjero, estudiantes internacionales presenciales que toman cursos de programas de pregrado, posgrado o segundo idioma; y empresas internacionales que participan en programas de formación empresarial o consultorías.

a. Gestión de Conocimiento Gerencial: que se genera desde la investigación; se preserva desde los programas de formación de pregrado, posgrado y formación empresarial; se transfiere desde la consultoría y la difusión del conocimiento. El proceso se por medio de una espiral hermenéutica, ya que la preservación y transferencia producen nuevas preguntas sin resolver, que son asumidas por la investigación para dar nuevas respuestas en programas de formación, contenidos específicos, metodologías de intervención, tecnologías, software, licencias, patentes, etc., por medio de las cuales se construye el conocimiento gerencial.

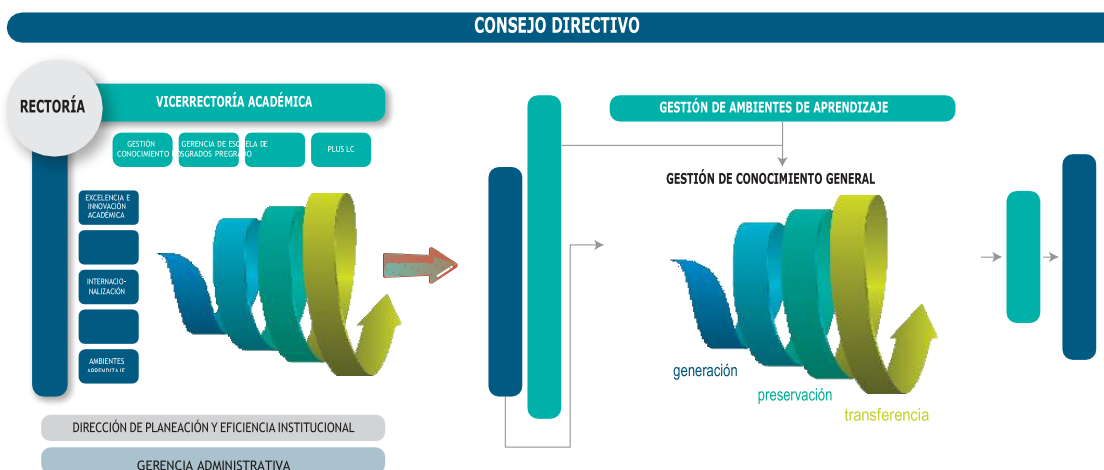
b. Excelencia e Innovación Académica: que se responsabiliza en lograr que todos los procesos de gestión del conocimiento se den con los más altos estándares, en el marco del Principio Rector, modelo pedagógico del CEIPA y el Capitalismo Consciente. En este sentido, se preocupa por la difusión del soporte filosófico y epistemológico del CEIPA; por la generación de programas, conocimiento y metodologías para ser apropiadas en la preservación y transferencia; y la selección y formación de los actores que agencian la gestión del conocimiento gerencial.

c. Gestión de Ambientes de Aprendizaje: que se responsabiliza para que se cree un ecosistema que facilite el proceso de generación de acuerdo con el marco filosófico y epistemológico de la propuesta del CEIPA. Estos ambientes de aprendizaje se concentran en la preservación y transferencia del conocimiento desde la infraestructura física y tecnológica, desde su diseño, adecuación, ambientación y la medición de su efectividad.

d. Eficiencia y Desarrollo Institucional: que se responsabiliza por planear, disponer, hacer seguimiento a los recursos, de tal manera que se valide su aplicación en el logro del propósito superior del CEIPA y el avance en el cumplimiento del Principio Rector.

e. B2B2C (Business to Business - Business to Client): proceso que capta información de nuestros clientes y del mercado para identificar necesidades a ser respondidas desde el CEIPA y para

colocar los servicios y productos por medio de procesos con personas, empresas y mercados diagonales. Ilustración 1. Mapa de procesos.



Relación de Mapa de Procesos y Estructura Organizacional

Nota. Imagen tomada de Planeación y Eficiencia Institucional

Referencias

- Aldape Alamillo, A., Zorrilla Briones, F., Rodríguez Morachis, M. A., & Castillo Pérez, V. H. (2017). Estudio Sobre La Incidencia Del Síndrome De Burnout Entre Personal De Empresas De Manufactura Y Docentes De Las IES: Reporte Ejecutivo Empresarial Preparado Por El Cuerpo Académico Comportamiento Y Desarrollo Organizacional. *Itcua-Ca-4. Cathedra*, 6(1), 2–31.
- Armstrong, M. (1991). *Gerencia de Recursos Humanos. Integrando el Personal y la Empresa*. Legis.
- Ascort. (2021). *Ascort. Por el desarrollo humano, organizacional y social*. Sobre Nosotros. <https://ascort.com.co/sobre-nosotros/>
- Austria, X. (2019). Humanos robotizados para la industria. *Entrepreneur Mexico*, 27(5), 16–20.
- Ausubel, D. P., Novak, J. D., & Hanesian, H. (1983). *Psicología Educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. Editorial Trillas.
- Bardini, C., & Silva, N. (2019). Resiliencia y cambio organizativo: una revisión sistemática de las posibles relaciones entre los conceptos. *Perspectivas En Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 16(2), 15–29.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2009). *Administración. Liderazgo y Colaboración en un Mundo Competitivo* (8 ed.). McGraw Hill.
- BID. (2018). *Fintech América Latina 2018. Crecimiento y Consolidación*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Bohlander, G. W., Snell, S. A., & Morris, S. S. (2018). *Administración de Recursos Humanos* (17 ed). Cengage Learning. <https://www-ebooks7-24-com.crai-recursosdigitales.ceipa.edu.co/?il=4645>
- Bruce, K., & Nyland, C. (2011). Elton Mayo and the Deification of Human Relations. *Organization Studies*, 32(3), 383–405. <https://doi.org/10.1177/0170840610397478>
- Calderón Hernández, G., Álvarez Giraldo, C. M., & Naranjo Valencia, J. C. (2006). *Gestión Humana*

- en las Organizaciones un Fenómeno Complejo: Evolución, Tendencias y Perspectivas de Investigación. *Cuadernos de Administración*, 19(32), 225–254.
<http://www.redalyc.org/html/205/20503210/>
- Calderón Hernández, G., Cuartas Castaño, J., & Álvarez Giraldo, C. M. (2009). Transtornación organizacional y prácticas innovadoras de gestión humana. *Innovar. Organización y Cultura*, 19(35), 151–166.
- Cardona Montoya, G. (2020). *¿Podrá la humanidad sobrevivir a pesar de sí misma?* El Colombiano. <https://www.elcolombiano.com/blogs/lacajaregistradora/tag/giovanny-cardona-montoya>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10 ed). Mc Graw Hill. <https://www-ebooks7-24-com.crai-recursosdigitales.ceipa.edu.co/?il=9167>
- Consejo Nacional de Educación Superior. (2020). Acuerdo 02 de 2020. Por el cual se actualiza el modelo de acreditación de alta calidad. In *Acuerdo 02 de 2020* (p. 67). Consejo Nacional de Educación Superior. https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-399567.html?_noredirect=1
- Cortina, A., & Conill, J. (2000). *10 palabras claves en ética de las profesiones*. Verbo Divino.
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Ecoe.
- D'Andre, M. (2020). *People analytics jugará rol decisivo en selección y fidelización de talento*. GestionHumana.Com.
http://www.gestionhumana.com/gh4/BancoConocimiento/P/people_analytics_seleccion_y_fidelizacion/people_analytics_seleccion_y_fidelizacion.asp
- Daza Martínez, K., Ochoa Muñoz, J. R., & Soto Jáuregui, C. (2020). La Formación del Profesional en Administración Humana para las Organizaciones del Siglo XXI. *55° Congreso Internacional CLADEA. El Futuro Del Trabajo, El Impacto Social y El Rol de Las Escuelas de Negocios*.
- Deloitte. (2019). *Liderando la empresa social: reinención con un enfoque humano. Tendencias globales de Capital Humano 2019*. Deloitte.
https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/co/Documents/human-capital/HC-Trends-2019_SPA_reporte_Completo.pdf
- El Congreso de la República de Colombia. (1994). *Ley 115 de Febrero 8 de 1994. Por la cual se expide la ley general de educación*. <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-85906.html>
- Federación Colombiana de Gestión Humana – ACRIP. (2021). *Acrip Nacional. Quiénes Somos*. <https://www.acripnacional.org/quienes-somos/>
- Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana. (2021). *FIDAGH*. FIDAGH. <https://fidaghoficial.org/>
- Fundación Universitaria CEIPA. (2019a). *Documento Maestro de Autoevaluación Institucional*.
- Fundación Universitaria CEIPA. (2019b). *Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad y el Aprendizaje*. Fundación Universitaria CEIPA.
- Fundación Universitaria CEIPA. (2020). *Proyecto Educativo Institucional (PEI). Acuerdo 008 de 2020*.
- Fundación Universitaria CEIPA. (2021a). *Acuerdo 003 del Consejo Académico*.
- Fundación Universitaria CEIPA. (2021b). *Acuerdo 009 de 2021 del Consejo Académico*.
- Fundación Universitaria CEIPA. (2021c). *Acuerdo Número 005 del Consejo Directivo*.
- Fundación Universitaria CEIPA. (2021d). *Proyecto Educativo del Programa de Administración Financiera*.
- Fundación Universitaria CEIPA. (2021e). *Proyecto Educativo del Programa de Especialización en Gerencia de Proyectos*.
- Fundación Universitaria CEIPA. (2022a). *Administración Humana*. <https://ceipa.edu.co/carreras-profesionales/administracion-humana/>
- Fundación Universitaria CEIPA. (2022b). *Filosofía Institucional*. <https://ceipa.edu.co/filosofia-institucional/>
- García-Ramos, T., Díaz-Juarbe, R. O., & Santiago-Estrada, S. (2013). Historicidad Crítica de la Psicología Industrial / Organizacional: Hacia una Nueva Psicología del Trabajo y las Organizaciones. *Critical Historicity of Industrial/Organizational Psychology: Towards a New Psychology of Work and Organizations. (English)*, 30(787), 146–176.
- García Vidal; Sánchez Rodríguez; Martínez Vivar; Pérez Campdesuñer. (2016). Estudio sobre los emprendimientos de la economía simple en el Ecuador. *Ciencias Holguín*. vol. 22, núm. 1,

- enero-marzo, pp. 1-1.
- González Rey, F. L. (2000). *Investigación cualitativa en psicología: rumbos y desafíos*. Internacional Thomson Editores.
- Gonzci, A., & Athanasou, J. (1996). Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia. In *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*. Limusa.
- HAYS. (2019). *Análisis Laboral y Salarial del Mercado Colombiano 2019*.
<https://cloud.email.hays.com/co-guia-salarial-2019>
- Hortal Alonso, A. (2002). *Ética General de las Profesiones* (3a ed.). Universidad Jesuitas.
- Killian, R. A. (1978). *Administración de los Recursos Humanos un Enfoque del RSI*. Editora Técnica.
- Legis. (2020). *Nueva normalidad: Hacia organizaciones digitales y estrategias comerciales diferenciadas*. GestionHumana.Com.
<http://www.gestionhumana.com/gh4/BancoConocimiento/N/nuevarealidadcovid/nuevarealiadadcovid.asp>
- Michael Page. (2019). *Estudio de Remuneración Colombia 2019/2020*. Michael Page.
https://www.michaelpage.com.co/sites/michaelpage.com.co/files/estudio_de_remuneracion_michael_page_2019-2020.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (2003a). *Resolución Número 2767 de 2003*.
- Ministerio de Educación Nacional. (2003b). *Resolución Número 3462 de 2003*.
- Ministerio de Educación Nacional. (2022). *Normas Generales de la Educación Superior*.
<https://www.mineduacion.gov.co/1621/w3-printer-184681.html>
- Otálora Soto, S. (2009). La Enseñanza Para La Comprensión como Estrategia Pedagógica en la Formación de Docentes. *Revista Temas*, 3, 121–130. <https://doi.org/10.15332/rt.v0i3.678>
- Saldarriaga Ríos, J. G. (2014). La concepción del sujeto en la administración: una mirada desde la gestión humana. *Agora USB*, 14(1), 223–237.
- Salinas, O., & Zapata, Á. (2009). *Exámenes de Calidad de la Educación Superior en Administración. Marco de referencia*. ASCOLFA.
- Soto Jáuregui, C., Taborda Morales, L., Ramírez Marulanda, A. D., Rivera Acevedo, A. E., Yela Ruiz, V., & Ruiz, R. G. (2020). Prácticas de Gestión Humana en las Pymes del Sur del Valle de Aburrá. In *Semana de la investigación y la innovación, memorias 2019*. (pp. 291–314). Fondo Editorial CEIPA.
- Speck, J., & Wehle, G. (1981). *Conceptos fundamentales de pedagogía*. Herder.
- Torres Valdivieso, S., & Villa Mejía, A. H. (2006). Una Visión Contemporánea del Concepto de Administración: Revisión del Contexto Colombiano. *Cuadernos de Administración*, 19(32), 111–133.
- Uniminuto. (2020). *¿De qué forma manejar tu salud mental durante el aislamiento social?* GestionHumana.Com.
http://www.gestionhumana.com/gh4/BancoConocimiento/C/cuidado_de_salud_mental/cuidado_de_salud_mental.asp
- Vargas-Chaves, I., & Marrugo-Salas, L. (2016). Responsabilidad Social Empresarial, Inclusión Y Discapacidad: Análisis Desde Las Buenas Prácticas en La Industria Farmacéutica. *Revista de Derecho Comunicaciones y Nuevas Tecnologías*, 15, 1–23.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15425/redecom.15.2016.02>
- Wehrich, H., Cannice, M., & Koontz, H. (2017). *Administración. Una perspectiva global, empresarial y de innovación* (15 ed). Mc Graw Hill. <https://www-ebooks7-24-com.crai-recursosdigitales.ceipa.edu.co/?il=5199>
- Weiss, K. J., & Xuan, Y. (2015). You can't do that! Hugo Münsterberg and misapplied psychology. *International Journal of Law and Psychiatry*, 42–43, 1–10.
<https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2015.08.001>
- World Economic Forum. (2020). *Agenda Global*. World Economic Forum.
<https://es.weforum.org/agenda/2020/10/estas-son-las-10-principales-habilidades-laborales-del-futuro-y-el-tiempo-que-lleva-aprenderlas/>

