



PERTINENCIA DE LA METODOLOGIA DE MACRODISEÑO CURRICULAR DESARROLLADOR EN
UNA OFERTA ACADEMICA DE LA UNIVERSIDAD APEC, REPUBLICA DOMINICANA.

Autora: MsC. Yvelice Zorob MBA
Profesora Universidad APEC (UNAPEC)
Candidata a Doctorado en Ciencias Pedagógicas
ivelissezorob@gmail.com szorob@unapec.edu.do

Junio 2007

RESUMEN

La pertinencia en la educación superior vincula la universidad y la sociedad con las nuevas exigencias, que responden a requerimientos de carácter: social, ambiental, político y económico en la producción, mejora y actualización de transferencia de los conocimientos para la solución de las necesidades sociales. Esta realidad educativa tiene sus implicaciones en la metodología de macrodiseño curricular de las diferentes ofertas académicas.

La revisión del macrodiseño curricular de la Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad APEC, realizada por especialistas y expertos, arrojó algunas insuficiencias valoradas con el método Delphi y los requerimientos del contexto, lo que justifica un cambio en la concepción curricular.

Hoy, es un hecho, que la educación sigue alejada de la realidad social, los estudiantes comparten su tiempo de estudio con el trabajo y el currículo está estructurado de forma tal, que los docentes en el aula son los protagonistas del proceso formativo. Se propone una metodología de diseño curricular que integra los cambios en la lógica esencial de la profesión como hilo conductor del currículo, de donde emerge en su concepción desarrollador de competencias la necesidad de la educación a distancia como un componente de la educación semipresencial en la oferta académica para poder cumplir en la actualidad con la misión de la educación superior mundial.

INTRODUCCIÓN

A partir de la última década del siglo pasado, la pertinencia de la educación superior viene cobrando un interés relevante tanto en las universidades como en los empresarios, debido a nuevas exigencias sociales y económicas que requieren de la actualización de conocimientos para dar respuestas teóricas y prácticas, que rompen con los tradicionales paradigmas de la administración.

En la era actual, vivimos en una “economía del conocimiento”, con fenómenos como la globalización, la competitividad, la evolución de nuevas tecnologías, el e-business y la naturaleza de los mercados, en la que el conocimiento representa uno de los valores más importantes para lograr el éxito sostenido en cualquier organización.

La capacidad de aprendizaje representa el ritmo con el que la organización aprende a partir de la base de lo que ya conoce, de tal forma que se produzca un conocimiento nuevo o mejorado (Prieto y Revilla, 2004). La autora considera su impacto como multidimensional si ésta ocurre en una estructura organizacional en red (EOR) con la sustentación en una administración de carreras (AC), que se ve influenciada a adaptarse a la EOR, en la producción de conocimientos y mantenerlos en estado de continua evolución o renovación.

La educación no puede desarrollarse alejada de la realidad social y el contexto internacional, por lo que la realidad educativa requiere de una metodología que integre los cambios en la lógica esencial de la profesión en un macro diseño desarrollador de competencias que contemple el concepto de semipresencialidad (dos formas diferentes de abordar el proceso de formación: presencial y a distancia), y ambos garanticen la correcta aplicación del modelo.

DESARROLLO

Planteamiento del problema y contexto teórico.

“La pertinencia de la educación superior se considera primordialmente en función de su cometido y su puesto en la sociedad, de sus funciones respecto a la enseñanza, la investigación y los servicios conexos, y de sus nexos con el mundo de trabajo en sentido amplio, con el Estado y la financiación pública y sus interacciones con otros niveles y formas de educación” (UNESCO, 1995).

Ser pertinente es estar en contacto siempre y en todas partes con las políticas, la cultura y las culturas, el mundo del trabajo, estudiantes y profesores; para tender hacia un desarrollo sostenible y armonioso y corregir para todos los desequilibrios, con más internacionalización y más contextualización a la vez (UNESCO, 1998).

El problema de la pertinencia de la educación superior va más allá de su desarrollo pues todos debemos tener acceso a ella, a la capacidad de aprendizaje, debate académico iniciado desde la Declaración de los Derechos Humanos (1948), la Convención contra la discriminación en la enseñanza (1960), la Conferencia Mundial de la Educación para Todos (Jomtien, 1990), el Documento Cambio y Desarrollo, Conferencias Regionales y Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO, (1995-1998), y el Foro Mundial sobre la Educación (Dakar, Senegal, 2000); que crean las bases de una idea retadora de universalizar la educación superior, lo que significa garantizar, sin barreras, iguales posibilidades y oportunidades de acceso a la universidad y de compartir conocimientos con calidad y pertinencia, en su producción, mejora y actualización al servicio de la sociedad del conocimiento.

La pertinencia de la ciencia de la administración es el quehacer humano, considerada por la autora autopoiético, porque acciona sobre la naturaleza y la cultura para transformarla y transformarse a si mismo, en sus actividades de planear, organizar, gerenciar y controlar los recursos dentro de un orden particular de conocimientos, los cuales se organizan de manera sistémica partiendo de un núcleo de conceptos o principios básicos, mediante determinados métodos, a fin de alcanzar un saber de

validez universal administrativa desde que dos o más personas se unen para realizar un propósito común. (Pimentel y Portuondo, 2005)

En la formación de profesionales en la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas es necesario evaluar algunas experiencias mundiales atendiendo que aún hoy día es muy discutido en el ámbito científico si la administración es un arte, una ciencia o una técnica o la combinación de todas ellas, lo cual hace que sean muy diversos los modelos curriculares existentes, a esta problemática se une el alto impacto social que tiene esta profesión, dado por la incidencia que tiene la base económica en todos los aspectos de la infraestructura de un país.

Atendiendo a la diversidad de los modelos curriculares existentes se decidió valorar los diseños curriculares de Carreras en Licenciatura de Administración de Empresas de 4 Universidades atendiendo a: Universidades de países en desarrollo con problemáticas similares a República Dominicana (Tecnológico de Monterrey, México; y Universidad de Buenos Aires, Argentina); Universidad de un país en desarrollo con sistema social diferente a República Dominicana (Universidad de Camaguey, Cuba); y Universidad de un país de alto desarrollo que marcan el desarrollo científico de esta ciencia en el mundo (Universidad de Colombia, Estados Unidos de América).

Objetivos de la carrera

Aspectos evaluados	Tecnológico de Monterrey	Universidad de Buenos Aires	Universidad de Columbia	Universidad de Camaguey
Objetivo de la Carrera	Formar profesionales capacitados con una visión integral e internacional de las organizaciones y su entorno, capaz de asumir posiciones de alto liderazgo empresarial.	No está definido.	Formar profesionales competentes y competitivos en administrar negocios aplicando los conceptos más modernos de gerencia y las técnicas y procedimientos más acordes a las necesidades de las organizaciones.	Formar profesionales competentes y comprometidos en administrar negocios aplicando los conceptos más modernos de gerencia y las técnicas y procedimientos más acordes a las necesidades sociales.

Habilidades

Aspectos evaluados	Tecnológico de Monterrey	Universidad de Buenos Aires	Universidad de Columbia	Universidad de Camaguey
Habilidades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formular estrategias. 2. Administrar equipos de alta gerencia. 3. Coordinar personal. 4. Planear. 5. Organizar. 6. Controlar. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Interpretar políticas. 2. Diagnosticar. 3. Optimizar recursos. 4. Planear. 5. Organizar. 6. Gestionar. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificar. 2. Organizar. 3. Toma de decisiones sobre: gerencia, recursos humanos, logística, negocios internacionales a corto y largo plazo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Interpretar políticas. 2. Diagnosticar. 3. Optimizar recursos. 4. Planear. 5. Organizar. 6. Gerenciar.

Modos de actuación

Aspectos evaluados	Tecnológico de Monterrey	Universidad de Buenos Aires	Universidad de Columbia	Universidad de Camaguey
Objetivo de la Carrera	Formar profesionales capacitados con una visión integral e internacional de las organizaciones y su entorno , capaz de asumir posiciones de alto liderazgo empresarial.	No está definido.	Formar profesionales competentes y competitivos en administrar negocios aplicando los conceptos más modernos de gerencia y las técnicas y procedimientos más acordes a las necesidades de las organizaciones.	Formar profesionales competentes y comprometidos en administrar negocios aplicando los conceptos más modernos de gerencia y las técnicas y procedimientos más acordes a las necesidades sociales.

Esferas de actuación, modelo curricular presencial , y cantidad de materias

Aspectos evaluados	Tecnológico de Monterrey	Universidad de Buenos Aires	Universidad de Columbia	Universidad de Camaguey
Esferas de actuación	Organizaciones	Organización públicas o privadas	Cualquier tipo de organización	Cualquier tipo de organización
Modelo Curricular	Por asignaturas	Por asignaturas	Por actividades integradoras	Por disciplinas integradoras
Cantidad de materias	55	31	39	63

El análisis realizado permitió fundamentar que no existe un criterio unificado en el sistema de conocimiento, habilidades a desarrollar, valores a fomentar por este profesional; son dispersos los modelos curriculares y su correspondencia con la estructuración del contenido, así como en los modos de actuación que pueda desempeñar en diferentes esferas, con modelos curriculares con una gran diferencia en las cantidades de materias, de 31 a 63, (asignaturas), algunas organizadas por actividades integradoras y otras por disciplinas integradoras; en donde no hay una metodología de diseño curricular adecuada en el macrodiseño curricular que desarrolle las competencias profesionales en función de los requerimientos del país, la región y el mundo globalizado.

Los currículos dependen en gran medida de la oferta académica revisada generalmente cada quinquenio, con cambios de algunos contenidos, formatos y fechas, sin considerar cambios que produzcan transformaciones de envergadura de calidad y desarrollo de competencias en su proceso de formación, presencial o a distancia, que contribuyan a satisfacer las demandas del mercado laboral y global en su contexto económico y social.

En la República Dominicana, la Ley 139-01 crea la Secretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SEESCYT), que en su artículo 7 hace clara mención a que “La educación superior tiene por finalidad proporcionar formación científica, profesional y humanística, artística y técnica del más alto nivel”. En el artículo 16 de la misma Ley, inciso a) se destaca los objetivos orientados al desarrollo de la ciencia y la tecnología, y entre ellos señala la necesidad de “realizar, impulsar y difundir, la investigación científica, la innovación, la invención y el desarrollo tecnológico así como las formas avanzadas y valiosas de creación en el campo de la educación, la ciencia, la cultura, el arte y la tecnología”.

En este contexto, la Universidad APEC (UNAPEC), institución primogénita de Acción Pro Educación y Cultura (APEC), fue constituida en 1964 cuando empresarios, comerciantes, profesionales y hombres de iglesia decidieron crear una entidad sin fines de lucro, impulsadora de la educación superior para el desarrollo de la República Dominicana. Desde el año 2004, es considerada autónoma por el Consejo Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (CONESCYT), por la calidad de la enseñanza en la universidad y sus aportes al mundo de los negocios. La Asociación Dominicana de

Auto estudio y la Acreditación (ADAAC), en febrero del 2006, le otorgó a UNAPEC su primera acreditación institucional universitaria. En el 2006, un ranking universitario internacional la calificó entre las 100 mejores universidades de América Central y el Caribe.

Visión de la Universidad APEC (UNAPEC)

El posicionamiento institucional con prestigio y calidad de primer orden, en tanto universidad para la formación de recursos humanos óptimos para los negocios y los servicios, para la competitividad nacional e internacional.

Misión

La formación de recursos humanos de calidad para el trabajo, con énfasis en el área de los negocios y los servicios, de acuerdo con las exigencias del desarrollo y dentro del marco de la pluralidad étnica, ideológica, política y religiosa.

Objetivos de la Universidad APEC (UNAPEC)

- a. Aportar al mercado de trabajo los recursos humanos idóneos para satisfacer la demanda de las actividades industriales, comerciales, administrativas y de servicios.
- b. Formar profesionales a nivel técnico superior, tecnólogo, grado y post-grado, de acuerdo con las exigencias nacionales e internacionales de la ciencia y la tecnología.
- c. Preparar y especializar profesionales en aquellas tecnologías necesarias para el desarrollo industrial y empresarial.
- d. Promover la formación integral, a través de la docencia, el estudio, la divulgación, la extensión y la educación continuada.

Objetivos del Decanato de Administración

- Formar un Administrador emprendedor, a través de la estimulación de las aptitudes gerenciales de los estudiantes, mediante la utilización de casos prácticos que los lleven a ser innovadores; capaces de formular alternativas de cambios y de transformaciones para el desarrollo empresarial en el mundo de los negocios.
- Lograr que los estudiantes tengan una formación adecuada con las exigencias del mercado laboral de hoy día, orientados al dominio de técnicas administrativas modernas.
- Habilitar al estudiante en la investigación, con la capacidad crítica y creativa necesarias que le permitan la aplicación de la teoría administrativa a casos prácticos del ejercicio profesional.
- Dotar a los estudiantes de las técnicas modernas que les permitan desarrollar habilidades que se correspondan con las exigencias del mercado; y los nuevos perfiles ocupacionales en las empresas industriales, comerciales, públicas y de servicios al cliente, créditos y cobros, diseño organizacional, formulación y evaluación de proyectos, downsizing, outsourcing, y otros aspectos administrativos.
- Incentivar el trabajo en equipo, con la finalidad de desarrollar líderes con la capacidad de soluciones para el dominio de futuros retos vinculados a organizaciones empresariales y de servicios, sean éstas nacionales o internacionales.

Campo del ejercicio profesional

Los egresados de la Escuela de Administración de UNAPEC cuentan con una preparación integral en el campo científico y técnico, con una formación humanística y social que lo habilitan para desempeñarse con éxito en las siguientes áreas:

- Diseño, creación y gestión de su propia empresa o negocio de tipo industrial o de servicios.
- Administración de empresas públicas y privadas.
- Desempeño de cargos de Gerencia Superior e Intermedia en: Producción, Recursos humanos, Ventas, Calidad Total, Finanzas, Servicios al cliente, Créditos y Cobros, Diseño Organizacional y otros cargos administrativos.

- Asesoría y consultoría en las diversas áreas administrativas de una empresa, como son: la planificación, el diseño o el rediseño de procesos y reestructuración de organizaciones, públicas o privadas, grandes o pequeñas.
- Asumir roles de liderazgo basados en responsabilidad social y ética que requiere el mundo de hoy.

Administración de la carrera

Las asignaturas administradas por el Decanato de Administración son 35, las ADM de la oferta académica de la Universidad APEC (UNAPEC), de las cuales 14 corresponden al pensum de Licenciatura en Administración de Empresas. La revisión de estos programas se sustenta en actualizar contenido, con libros y otras informaciones suministradas por casas editoras, en la biblioteca de UNAPEC o en Internet, señalando las habilidades y los valores de cada asignatura.

Las asignaturas, según su contenido, fueron distribuidas en cuatro disciplinas: Gestión Empresarial, Gestión Humana, Sistemas Organizacionales, y Gestión Financiera. Los programas de asignaturas restantes son de servicio a otros Decanatos o departamentos académicos e integrados a sus respectivas disciplinas. Las disciplinas son aquellos arreglos temáticos en los que se fracciona la Carrera y que responden fundamentalmente a las ciencias, tecnologías o artes que conforman el amplio espectro cognoscitivo de la misma. La palabra “disciplina” significa “aprender”, bien entendida instruye, desarrolla, hace crecer; y dinamiza lo viejo con lo nuevo en la reproducción y producción del conocimiento. Con la interdisciplinariedad de los procesos complejos se desarrollan las competencias profesionales del profesional deseado en el contexto dominicano, una persona competente, en su área de conocimiento, con una visión de aprender a convivir con los demás y servir a la sociedad del conocimiento.

En la Universidad APEC se evidencia una contradicción entre la ciencia y la profesión de Administración de Empresas, de tal forma que el diseño del currículo de la carrera debe ser estructurado horizontalmente por ciclos académicos y verticalmente por disciplinas, donde las asignaturas constituyan el nivel de sistematicidad de la carrera al ser diseñadas en función de los

subsistemas de orden mayor, por ciclos y disciplinas, en un sistema de interacciones dialécticas en la dinámica de la formación profesional con la formación científica.

Insuficiencias en el macrodiseño curricular y su aplicación en el desarrollo de competencias del Administrador de Empresas, se puntualizan a continuación:

1. El currículo es tradicional porque asume el modelo de planificación racional, que lo concibe como un documento, con estrategias centralizadas de la gestión eficiente y empresarial (taylorista), de la educación americana, y de la psicología conductista que sustenta el método racional, responde a un modelo de planificación racional. Este modelo surgió en la tercera década del siglo XX, cuando Franklin Bobbit escribe *The curriculum* (1918) y años después *Cómo hacer un currículo*, refleja la tendencia de extender al curriculum la gestión eficiente y la consecución de los resultados prefijados. La obra de Tyler, *Principios básicos del curriculum y la enseñanza*, publicada en 1949, es desde ese entonces la pequeña biblia del curriculum en el primer intento serio de racionalizar los procesos de enseñanza tradicionales. (Escudero, J. 1999).
2. La metodología de macrodiseño curricular que se realiza en la actualidad es la de reubicación de asignaturas por disciplinas, sin una sistematización de las competencias a desarrollar en el proceso formativo del modelo del profesional en Administración de Empresas acorde a las exigencias administrativas actuales y futuras en el contexto dominicano.
3. El currículo tiene estudiantes con tiempo compartido para estudio y trabajo, profesores y directivos son protagonistas en el proceso educativo, son los agentes de cambio en la definición de objetivos educativos en términos operativos, en un currículo fragmentado por asignaturas, que adolecen de una interdisciplinariedad en el desarrollo de competencias de un Administrador de Organizaciones, con o sin fines de lucro.
4. La Universidad APEC (UNAPEC) aplica de manera informal el modelo semipresencial, presencial y a distancia, no obstante se observan otras deficiencias que deben superarse.

Algunas insuficiencias en la aplicación informal del modelo semipresencial:

- Estudiantes reciben instrucciones presenciales.
- Personal docente, con pocos profesores contratados a medio tiempo y los docentes solamente imparten clases presenciales en aulas. Las categorías del personal docente no contempla a los expertos en contenido, especialistas en materiales didácticos y tutores; personal docente necesario para aplicar la metodología propuesta.
- Medios de enseñanzas tradicionales, folletos y textos impresos, medios informáticos en pocas asignaturas con limitaciones en el manejo de herramientas informáticas.
- Métodos de enseñanza impiden el orden, la consecutividad de las actividades que ejecuta el estudiante para aprender y el profesor para enseñar.
- Preparación deficiente de los actores involucrados en ejecutar el modelo semipresencial para el desarrollo de competencias profesionales.
- Escenarios educativos fuera de aulas virtuales, aún dentro de ellas, no tienen métodos y procedimientos formales que viabilice el modelo semipresencial y propicie la asimilación de conocimientos.
- La fortaleza de un espacio de educación virtual a distancia (EVA) requiere de una metodología como la propuesta para optimizar su aplicación en la educación a distancia, dado que el EVA funciona de una manera asincrónica porque profesores y estudiantes no están juntos en tiempo real, y deciden de una manera independiente el lugar y el tiempo de su instrucción e interacción con los demás estudiantes en grupos o espacios comunes.

Los fundamentos de la idea a defender y su concreción en la metodología del macro diseño curricular desarrollador de competencias profesionales.

La situación que se presenta en la universidad APEC (UNAPEC), no es un caso particular pues se constata situaciones similares en otras universidades, hace pensar que los nuevos tiempos exigen del currículo basado en la formación desarrolladora de competencias que permitan al egresado tener un desempeño mediado por la creatividad, la actitud emprendedora, una infocultura y el liderazgo, con valores profesionales basados en el servicio comprometido con la sociedad y el trabajo colaborativo para que la empresa dominicana sea competente ante los retos de la globalización.

La idea a defender en esta investigación: La formación de competencias profesionales se puede lograr si el currículo se construye como una síntesis dialéctica de las dimensiones curriculares formativas profesionales y reflexivas creativas, a través de áreas curriculares transversales de competencias específicas en el ciclo generador desarrollador de la actividad educativa.

El diseño curricular en la Educación Superior tiene como objeto de estudio los procesos de formación de profesionales. Existe un vínculo directo entre currículo y diseño curricular, ya que el primero se constituye en el proceso conducente al segundo, mientras que el currículo es un resultado coherente con el modelo educativo de la Universidad concebida como una comunidad de saberes. Es un enfoque propio para entender la realidad educativa en dos dimensiones: intenciones o fines (planes o contenidos expresados en documentos); y realidad vivida (procesos de desarrollo y experiencias en el curso de la vida o escolaridad).

El currículo no se limita al conjunto de planes a ser puestos en práctica, es el proceso por el que son planificados, desarrollados y evaluados. Tres enfoques han configurado la teoría curricular:

- a) Modelos de planificación racional, donde el currículo es un instrumento para guiar la práctica;
- b) Enfoque práctico o de proceso, donde el profesor delibera y decide que es lo mejor en cada situación.

c) Enfoque de reconceptualización y teoría crítica, el cual asumo en esta investigación, porque considera el currículo tanto como un medio de reproducción social como una posibilidad de cambio educativo y social.

La filosofía curricular resume los principios filosóficos, sociológicos, psicológicos y pedagógicos y sus enfoques derivados. El currículo traduce el modo en que los principios se conjugan e interactúan en el quehacer universitario. En el diseño curricular queda evidenciada la problemática del conocimiento.

La revisión documental de esta problemática, tiene un legajo de aportes de varios investigadores, entre ellos:

Álvarez de Zayas, C (1989) aporta los fundamentos teóricos de la Didáctica de la Educación Superior, y en el 1999 sustenta su modelo en un estudio sistémico estructural funcional.

Portuondo, R. (2002) y Gutiérrez, M (2003), proponen un modelo desarrollador sobre la base de la interrelación entre los ciclos del plan de estudio.

Cruz, S (1997) y Fuentes, H (1998), diseñaron el “Modelo de Actuación Profesional” sustentado en la Teoría Holística Configuracional.

Morin, E. (1996) introduce el pensamiento complejo; y Ruiz, L.E. (2000) aborda la Universidad, transdisciplinariedad y reforma del pensamiento. Portuondo y Gutiérrez (2003, 2004), Crespo y Portuondo (2005, 2006), plantearon el Diseño Curricular Desarrollador sobre la base de la teoría sistémica compleja.

Díaz Barriga, F (1994), Kemmis, S (1988), Coll, C (1992), Pansza, M (1993), Ortiz y Portuondo (2002), Peralta, M (2003); desde el 1999 al presente, varios Colectivos de Autores de Cuba, y otros países trabajaron algunos elementos, como la integración, la contextualización, la flexibilidad, la profesionalidad en diferentes currículos.

Sobre la base de diferentes modelos de investigación, Mertens (1997), CINTERFOR (2000), Tobón (2006), Fuentes, H (2000), desarrollaron modelos de diseño curricular por competencias. Merecen especial atención los trabajos del proyecto PRYCREA (Pensamiento reflexivo y creatividad) de González (1999), y Álvarez, Joaquín (2001), sobre estrategias curriculares para el desarrollo de habilidades creativas.

Resultados de investigaciones anteriores aportan nuevos elementos al diseño curricular en formación de competencias profesionales de actividades de grado, postgrado o extracurriculares; sin embargo, en ninguno se aborda el tema de la metodología del macro diseño curricular desarrollador de competencias profesionales sobre la base de la teoría sistémica compleja, aunque todos coinciden con la necesidad de formar en la actualidad un profesional competente y creativo.

La metodología es el instrumento que enlaza con interacciones al sujeto con el objeto de la investigación, sin ella es imposible llegar al conocimiento científico; mientras que el método es el camino para llegar a una situación social de desarrollo, es el conjunto de procedimientos lógicos a través de los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigados. El diseño de la metodología propuesta difiere de las existentes y tiene el objetivo general de:

Una metodología de macrodiseño curricular desarrollador de competencias profesionales, de forma semipresencial, con la utilización de nuevos medios educacionales que establezcan universidades virtuales con clases virtuales, instituciones y centros de investigación, revistas especializadas sobre líneas de investigación, y otras modalidades de educación a distancia (campos virtuales, instituciones de aprendizaje a distancia abiertas, redes de aprendizaje a distancia) que contribuyan a la producción y mejora de la calidad de la educación superior a distancia en el ámbito euro-latinoamericano.

Las etapas, pasos o eslabones que componen la metodología como proceso presentan la concatenación y ordenamiento de las mismas, con los procedimientos que corresponden a cada eslabón, tomando en cuenta la secuencia, las interrelaciones específicas se ilustran con representaciones gráficas que permiten comprobar si la metodología garantiza el logro de los objetivos propuestos. Las etapas o eslabones de la metodología propuesta:

1. Determinación de las necesidades sociales para el perfeccionamiento y desarrollo de la sociedad.
2. Precisar la relación entre el estado de desarrollo de la producción y los servicios y el desarrollo social.
3. Precisar los avances que genera el desarrollo de lo Cultural.
4. Caracterización de la profesión.
5. Caracterización de la carrera.
6. Propuesta de la metodología de diseño curricular desarrollador de competencias profesionales.
7. Ejemplificación y valoración de la metodología propuesta.

1. DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES SOCIALES PARA EL PERFECCIONAMIENTO Y DESARROLLO DE LA SOCIEDAD.

Los modelos curriculares fueron concebidos como planes de estudio lineales, disciplinares, modulares, mixtos, y el que asumo en esta propuesta: el modelo basado en Competencias para llegar a conformar el Modelo del profesional a que se aspira. En una sociedad como la nuestra, es necesario tomar en consideración otros factores como el Modo de actuación de los egresados y otros actores involucrados, que se desprenden a partir de la relación Universidad – Sociedad y que la autora propone como génesis del modelo.

2. PRECISAR LA RELACIÓN ENTRE EL ESTADO DE DESARROLLO DE LA PRODUCCIÓN Y LOS SERVICIOS Y EL DESARROLLO SOCIAL.

Álvarez, Homero (2000) considera que el Macrodiseño Curricular se ocupa de determinar los aspectos más generales y trascendentes de la profesión que deben ser incorporados a la carrera con la intención de formar profesionales adecuados para el desempeño social y profesional, lo que constituye el Modelo del Profesional, que es el resultado del proceso curricular al nivel de la carrera y que delimita las competencias profesionales. La contradicción de las lógicas de la ciencia, la realidad y del proceso formativo dinamiza el proceso que es capaz de romper con los paradigmas establecidos, creando nuevos grados de libertad desde donde emergen nuevos comportamientos para la construcción del sentido ético de un individuo consciente, ligado a las esencias de hechos de contextos y de entornos, con conciencia al poseer valores y principios para la supervivencia y calidad de vida de todos, y un ser de vida con gestión de vigilancia y vilo en sentido organizacional.

Formar profesionales es un proceso consciente que se desarrolla sobre la base del perfil de personas requeridas en el mundo globalizado:

- 🌐Creativas, proactivas y flexibles;
- 🌐Que promuevan la cultura de la productividad;
- 🌐Que fomenten el liderazgo; la emprendeduría, y ser competente.
- 🌐Que se adapten al cambio como actitud permanente en el trabajo;
- 🌐Que se comprometan y se responsabilicen individual y colectivamente en el trabajo y en los valores y normas disciplinarias.
- 🌐 Aprendizaje independiente, y uso eficiente de las TICS y de las redes de cooperación.
- 🌐Tener una visión global capaz de accionar en el entorno nacional e internacional.

3. PRECISAR LOS AVANCES QUE GENERA EL DESARROLLO DE LO CULTURAL.

El desarrollo de la cultura asume el currículo en un modelo sistémico complejo porque relaciona el mismo en el contexto, con su realidad; promoviendo la cultura virtual, la educación a distancia y semipresencial, la universalización de la educación superior. La cultura se basa en un sistema autopoietico, formado por redes de producción de componentes que interactúan entre si de manera recursiva y producen redes que constituyen la frontera que identifica el sistema como una unidad diferente del entorno. (Portuondo, 2006). Los actores de los procesos complejos actúan sobre la naturaleza y la cultura para generar una nueva cultura y transformar la realidad. Si las interacciones son destructivas provocan cambios destructivos; en cambio si son constructivas surgen cambios en un acoplamiento estructural que evoluciona en el proceso de investigación científica, transforma la producción de productos o servicios, la cultura, en la triada dialéctica ciencia-sociedad-tecnología y en las dimensiones cognitiva, social y profesional.

4. CARACTERIZACIÓN DE LA PROFESIÓN.

La caracterización de la profesión exige definir el objeto de la profesión, el objeto de trabajo de la profesión, los modos de actuar del profesional, los campos de acción, las esferas de actuación

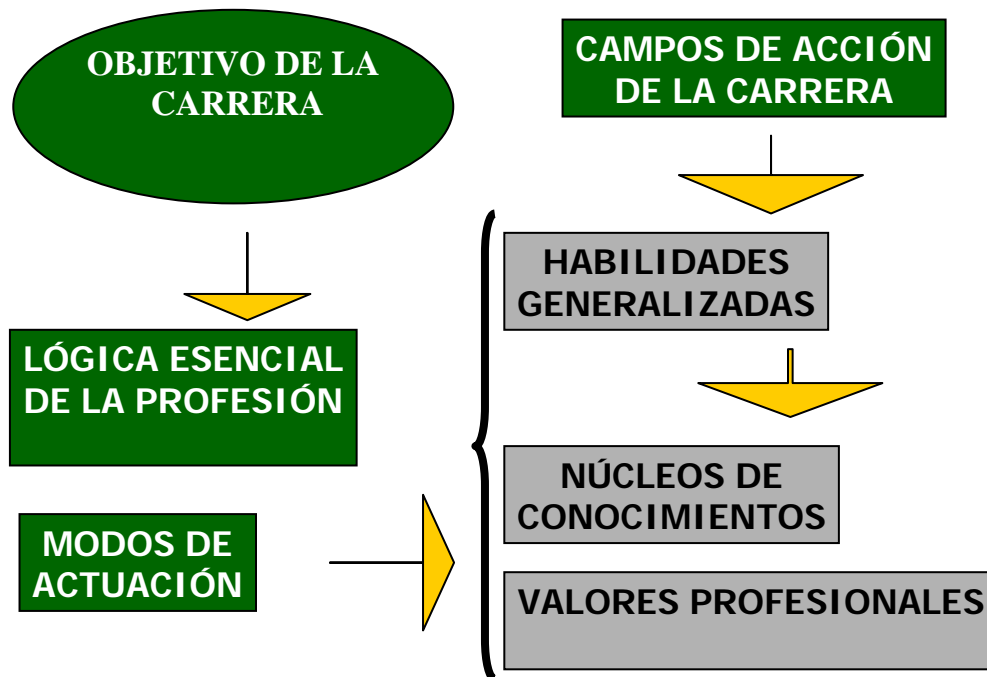
(escenarios donde actúa el profesional), las dimensiones de actuación, y las regularidades de la actuación.

- Objeto de la profesión: Competencias profesionales del Administrador de Organizaciones.
- Objeto de trabajo de la profesión: La organización y sus recursos humanos, técnicos, materiales y financieros.
- Modos de actuar del profesional: Administradores, Investigadores, Consultores, Asesores, Técnicos o Tecnólogos en Administración.
- Campos de acción: Procesos complejos de Planificar, organizar, coordinar, dirigir, ejecutar, controlar y evaluar en las diferentes áreas de una organización.
- Esferas de actuación. Los escenarios donde actúa el profesional de Administración son las diferentes partes de la administración de recursos humanos, financiero, u otras áreas que integran las organizaciones privadas, públicas y no gubernamentales. Además, en universidades en las Áreas de Docencia, Investigación, Extensión, y Gestión universitaria.
- Dimensiones de actuación:
 - a) Desarrollo. Se forman técnicos que luego se desarrollan en Alta Gerencia o en grandes especialidades de la Administración.
 - b) Explotación. Optimizan en un proceso de mejora continua la utilización de los recursos para lograr los objetivos de la empresa.
 - c) Prevención. Se planifica antes de organizar, liderar, innovar, emprender, ejecutar, controlar y evaluar sus actividades. Simula situaciones para desarrollar competencias profesionales que mejoren el proceso de las mismas.
- Regularidades de la actuación:
 - a) ¿Qué es? La Administración es una rama de las Ciencias Económicas y Sociales.
 - b) ¿Qué resuelve? La Administración resuelve los problemas organizacionales y funcionales de la organización.
 - c) ¿De qué se ocupa? Se ocupa de las competencias profesionales de planificar, organizar, liderar, emprender, ejecutar, control, evaluar proyectos de Administración en las Organizaciones.

- d) Qué persigue? La Administración optimiza los recursos para lograr los objetivos de sus proyectos de vida-empresa-sociedad.
- e) Qué relaciones se dan? En la Administración se da una marcada interacción entre el administrador y lo administrado. El aprendizaje es basado en proyectos, en donde los estudiantes planean, implementan y evalúan su aplicación en el mundo real más allá del aula de clase hacia el logro del profesional deseado.
- f) En qué condiciones se desarrolla? La Administración necesita la intervención directa del administrador en la organización, políticas, manuales, procedimientos, técnicas e instrumentos propios de la gestión empresarial y el uso de modernas herramientas tecnológicas, en espacios comunes y semipresenciales que contribuyan a la producción y mejora de la calidad de la educación.

5. CARACTERIZACIÓN DE LA CARRERA.

La carrera se caracteriza a partir de su problema profesional, su objeto, su objetivo, la lógica esencial de la profesión, las competencias que explican el objeto y las situaciones profesionales, determinándose los objetivos generales de la carrera y las competencias a desarrollar.



Problema de la carrera

La necesidad de optimizar los recursos escasos para la sostenibilidad y rentabilidad de las organizaciones privadas, públicas y no gubernamentales en República Dominicana.

Objeto de la carrera

Formar profesionales y técnicos con niveles gerenciales acorde a las nuevas tendencias de las Ciencias Administrativas, para desempeñarse en organizaciones del sector público y privado; capaces de formular alternativas de cambios y transformaciones para el desarrollo empresarial, que puedan optimizar los recursos en el proceso administrativo mediante el equilibrio del análisis y la práctica, impulsando la emprendeduría de negocios, la innovación en los procesos, la elaboración de proyectos de vida, empresa y sociedad, propiciando el logro de sus propósitos y contribuyendo al desarrollo integral de la sociedad dominicana.

Lógica esencial de la profesión

La lógica esencial de la profesión de una carrera responde al modo de actuación del profesional o se identifica con él, tiene una gran correspondencia con los problemas profesionales. Se centra en las competencias profesionales.

Objetivo de la carrera

Formar personas que desarrollen competencias para la consecución de objetivos de las organizaciones mediante su transformación y utilización óptima de sus recursos.

Habilidades generalizadas de la Administración:

- Investigar las necesidades sociales actuales y futuras de administrar empresas para diagnosticar las debilidades y las amenazas en las informaciones disponibles.
- Planificar las fortalezas y las oportunidades de desarrollo en las empresas.
- Organizar de una manera óptima la asignación de los recursos de la empresa y los procesos administrativos.
- Diseñar estrategias de administración en las diferentes áreas de desempeño profesional
- Liderar las organizaciones hacia su sostenibilidad y rentabilidad.
- Controlar si lo deseado es coherente y viable con lo planeado y/o lo ejecutado.
- Evaluar las incidencias y el impacto de las acciones planificadas.

Núcleos de conocimientos:

- Origen, evolución, funciones y gestión en las empresas.
- Administración con liderazgo en la gestión humana, financiera, y de otras áreas de las organizaciones.
- Gestión de procesos con calidad, en empresas privadas, públicas, y no gubernamentales.
- Administración de Proyectos con enfoques de certidumbre e incertidumbre.
- Tecnología de la información aplicada en la administración de empresas.

Valores profesionales:

- Liderazgo para administrar organizaciones y emprender negocios.
- Compromiso social: comprender y asumir la responsabilidad social su desempeño profesional, sea como ejecutivo o empresario.
- Ética del futuro en la toma de decisiones, que provea mecanismos de guía, control y dirección para la conducta y su comportamiento profesional.
- Equidad con solidaridad humana y justicia social.
- Rentabilidad social en organizaciones públicas y no gubernamentales, y rentabilidad económica en las empresas.
- Emprendedor e innovador en su vida personal, familiar, trabajo o negocio, y sociedad.
- Eficacia y eficiencia en el desempeño de sus actividades administrativas.
- Racionalidad en la asignación óptima de los recursos de la empresa.
- Democracia y transparencia en la gestión empresarial.

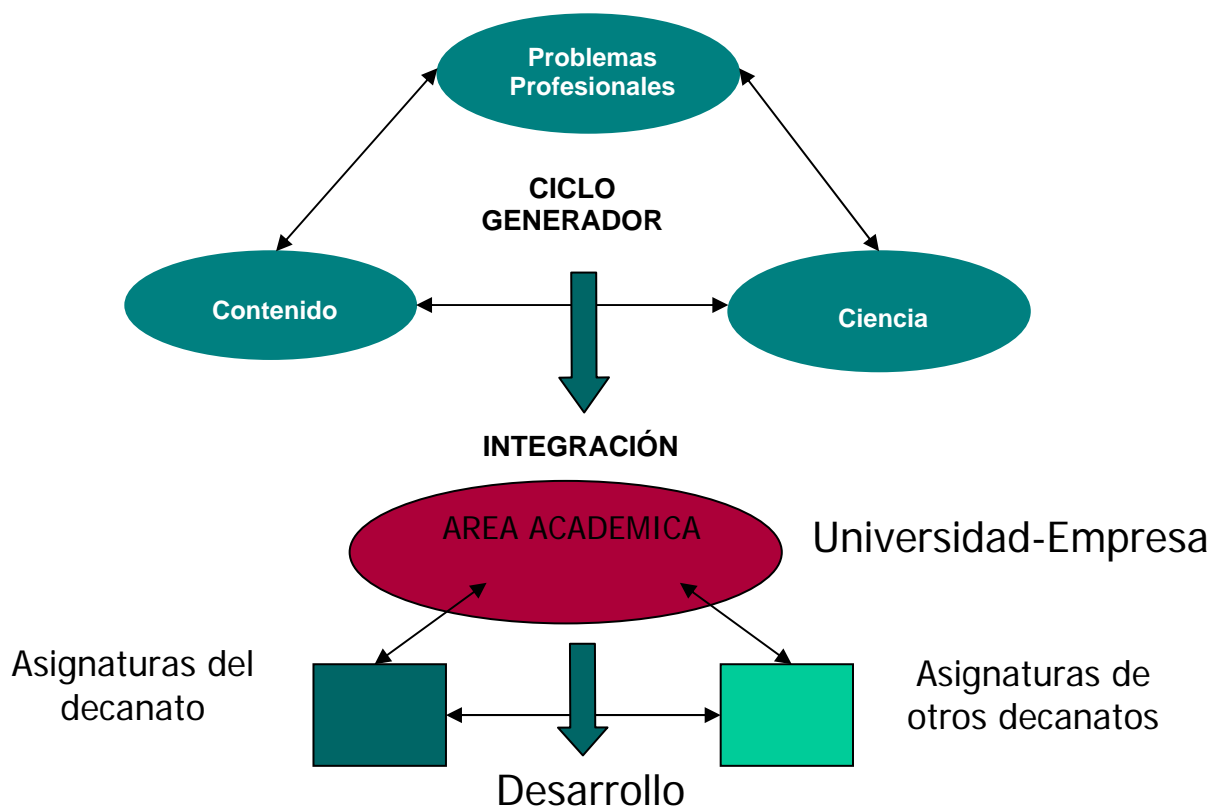
6. PROPUESTA DE LA METODOLOGÍA DE DISEÑO CURRICULAR DESARROLLADOR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

En la investigación documental se constata una contradicción fundamental entre la dimensión curricular formativa profesional (aquella que va dirigida a la formación de competencias profesionales) y la dimensión curricular formativa reflexiva creativa (aquella que está dirigida a la formación de competencias reflexiva creativa), cuya síntesis se da en la dimensión curricular formativa emprendedora y que representa el aporte curricular a la formación de las competencias profesionales.

No existe una secuencia lógica en la distribución de todas las asignaturas del Plan de Estudio, donde sin haber recibido el ciclo básico que brinda el instrumental matemático y estadístico, se imparten algunas asignaturas sin aplicar la lógica de la ciencia, tampoco existe vinculación con la práctica profesional en el diseño del currículo. Las asignaturas de formación general se salen del ámbito de la carrera, inclusive, existen asignaturas básicas específicas asentadas también en otros decanatos.

Esta situación conduce a tomar el núcleo del ejercicio de la profesión como el Ciclo Generador del desarrollo curricular, que la autora define como: el ciclo que se perfecciona en función de generar el desarrollo de los restantes ciclos de estudio.

METODOLOGÍA DE MACRODISEÑO CURRICULAR DESARROLLADOR.

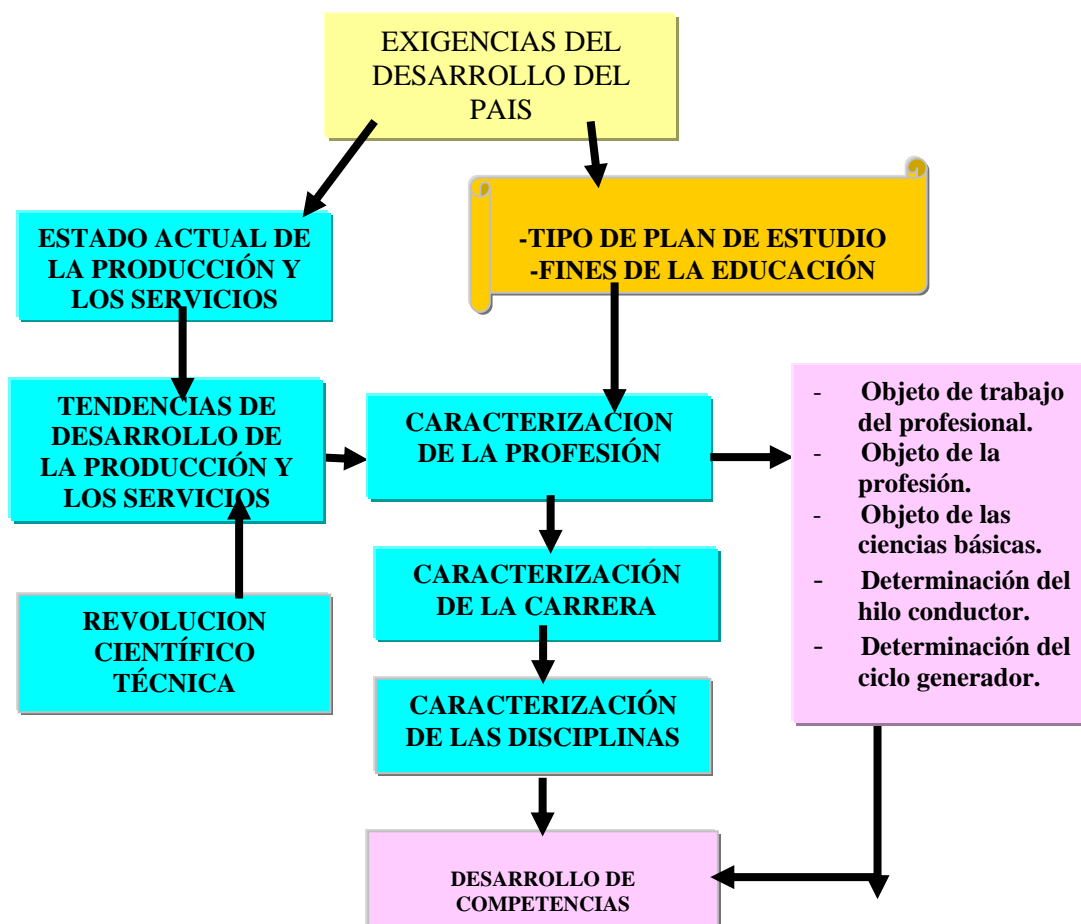


En el ciclo generador deben de integrarse los elementos de desarrollo de las competencias con los componentes de la actividad (académica, laboral e investigativa), ya que para el logro de la perfección de los restantes ciclos debe de perfeccionarse el mismo, de forma tal que el se constituya en fractal del propio plan de estudio, al funcionar como un sistema cuya función es desarrollarse continuamente acorde con el modelo educativo de la Universidad.

El área académica se define como una serie de asignaturas que con carácter disciplinar se reúnen para perfeccionar la formación de las competencias, a través de la organización en red o de

administración de carrera, de forma integral, lo que se debe lograr a partir de definir una dirección académica común para el área.

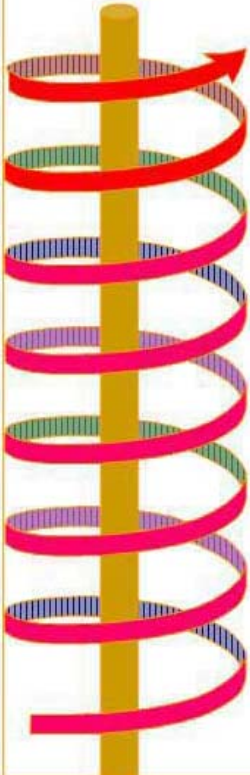
La Metodología de Diseño Curricular Desarrollador se conforma a partir del modelo de actuación profesional expuesto por Gutiérrez (2003), pero la autora incluye otro elemento en el proceso formativo, el desarrollo de las competencias profesionales, como se presenta en las siguientes figura:



DESARROLLO DE UNA COMPETENCIA PROFESIONAL



Procesos sustantivos o longitudinales



Procesos transversales
(Metodológicos, científicos, y de gestión)



En el proceso de formación se identifican tres dimensiones esenciales (conocimiento, habilidades y valores) que en su integración expresan la nueva cualidad a formar en la preparación del profesional para su desempeño exitoso. Estas son: instructiva, desarrolladora y educativa. Las ideas rectoras de la unidad entre la educación y la instrucción, y la vinculación del estudio con el trabajo son hilos conductores de este proceso. (Horrutiner, 2006)

La formación en competencias se entiende como “la concatenación de saberes, no solo pragmáticos y orientados a la producción, sino aquellos que articulan una concepción del ser, del saber, saber hacer, del saber convivir” (CINDA, 2004); y la autora incluye el servir a la sociedad del conocimiento, lo cual no implica un nuevo modelo de desarrollo sino un enfoque diferente que incorpora una metodología que puede ser aplicada a diversas estrategias de desarrollo.

Desarrollo de las competencias profesionales del Administrador de Organizaciones surge cuando se logra la intersección de los conocimientos, las habilidades y los valores, en actividades de procesos complejos de las interacciones dialécticas de los procesos sustantivos o longitudinales (docencia, investigación y extensión, calificados como de pertinencia e impacto, y los de existencia) (Fuentes, Homero e Ilsa, 1998); y los procesos transversales o específicos son propios de una determinada ocupación o profesión, involucra a todos los actores en la producción y perfeccionamiento de los procesos sustantivos.

Los procesos complejos son las interacciones dialécticas que surgen en la dinámica de desarrollo de los procesos transversales con los sustantivos o longitudinales. Estos integran los cambios en la lógica esencial de la profesión como hilo conductor del currículo de donde emerge en su concepción la educación a distancia como componente de educación semipresencial en la oferta académica para poder cumplir en la actualidad con la misión de la educación superior mundial.

7. EJEMPLIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE LA METODOLOGÍA PROPUESTA.

Con el objetivo de evaluar los criterios obtenidos en la revisión documental se aplicó el Método Delphi para ponderar el diseño tomando como base lo académico y la visión de expertos, método que refuerza el currículo fragmentado vigente; por lo que fue necesario realizar investigaciones adicionales (documentales, de encuestas y entrevistas), de forma que el currículo sea concebido desde el marco del pensamiento complejo, y se fundamente con los requerimientos del contexto nacional e internacional.

A.) Aplicación Método Delphi

1. Selección de los expertos

Se listaron 4 personas que a criterio del investigador cumplirían los requisitos de expertos, a los cuales se les realizó la evaluación de los niveles de conocimiento y argumentación que poseían en el tema de diseños curriculares en Carreras de Administración de Empresas.

a) Coefficiente de Conocimiento (Kc)

Se le planteó que evaluaran en una escala de 1 a 10 en tendencia progresiva su nivel de conocimiento sobre el diseño de currículos de Carreras en Administración de Empresas:

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Experto										
1									X	
2								X		
3					X					
4							X			

$$Kc \text{ experto No 1} = 9 \times 0,1 = 0,9$$

$$Kc \text{ experto No 2} = 8 \times 0,1 = 0,8$$

$$Kc \text{ experto No 3} = 5 \times 0,1 = 0,5$$

$$Kc \text{ experto No 4} = 7 \times 0,1 = 0,7$$

b) Coeficiente de Argumentación (Ka)

Se les pidió a cada experto autoevaluarse a través de un cuestionario, obteniéndose los siguientes resultados:

Fuentes de Argumentación	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados	1	2,4	3
Experiencia obtenida	1,4	2,3	
Trabajos de Autores Nacionales			1,2,3,4
Trabajos de Autores Internacionales	1,4	2	3
Conocimiento del estado del problema en el extranjero	1	2,4	3
Su intuición		1,2,3,4	

Aplicándose la Tabla Patrón de Comparación para evaluar el nivel de argumentación de los expertos que se muestra a continuación:

Fuentes de Argumentación	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados	0,3	0,2	0,1
Experiencia obtenida	0,5	0,4	0,2
Trabajos de Autores Nacionales	0,05	0,05	0,05
Trabajos de Autores Internacionales	0,05	0,05	0,05
Conocimiento del estado del problema en el extranjero	0,05	0,05	0,05
Su intuición	0,05	0,05	0,05

Se obtuvo los siguientes coeficientes de argumentación por experto:

$$K_a \text{ Experto No 1} = 0,3 + 0,5 + 0,05 + 0,05 + 0,05 + 0,05 = 1$$

$$K_a \text{ Experto No 2} = 0,2 + 0,4 + 0,05 + 0,05 + 0,05 + 0,05 = 0,8$$

$$K_a \text{ Experto No 3} = 0,1 + 0,4 + 0,05 + 0,05 + 0,05 + 0,05 = 0,7$$

$$K_a \text{ Experto No 4} = 0,2 + 0,5 + 0,05 + 0,05 + 0,05 + 0,05 = 0,9$$

Posteriormente se calcularon los coeficientes de competencias a partir de los coeficientes de conocimientos y argumentación, los cuales se reflejan a continuación:

c) Coeficiente de competencia de los expertos (K)

$$K = 0,5 (K_c + K_a)$$

$$K \text{ Experto No 1} = 0,5 (0,9 + 1) = 0,95$$

$$K \text{ Experto No 2} = 0,5 (0,8 + 0,8) = 0,80$$

$$K \text{ Experto No 3} = 0,5 (0,5 + 0,7) = 0,60$$

$$K \text{ Experto No 4} = 0,5 (0,7 + 0,9) = 0,80$$

Niveles de Competencia:

Alta: $0,8 < K < 1,0$ Medio: $0,5 < K < 0,8$ Bajo: $K < 0,5$

Finalmente se determinaron los niveles de competencia:

Experto No 1: Alto Experto No 2: Alto

Experto No 3: Medio Experto No 4: Alto

Por lo cual se seleccionaron como expertos los números 1,2 y 4

2. Diseño del procedimiento a aplicar

Aspectos a evaluar	50	60	70	80	90	100
1. Nivel de definición del problema de la Carrera						
2. Nivel de definición del objeto de la profesión						
3. Nivel de completamiento de los objetivos formativos						
4. Nivel de definición de las competencias						
5. Nivel de definición de los campos de acción y esferas de actuación						
6. Nivel de completamiento del sistema de conocimiento						
7. Nivel de secuencia lógica de los contenidos						
8. Nivel de vinculación con la práctica profesional						

Escala de Evaluación:

50: ninguno o nulo

60: bajo o malo

70: regular o muy poco

80: medio o adecuado

90: Muy bueno o alto

100: Muy alto o excelente

3. Aplicación del Instrumento

Como resultado de la tabulación de las respuestas se confeccionó la siguiente matriz:

Aspectos Expertos	1	2	3	4	5	6	7	8	total
1	60	60	60	50	70	70	70	50	490
2	70	60	70	50	70	80	70	50	520
4	60	60	70	50	70	60	70	50	500
Total	190	180	200	150	210	210	210	150	1510

Criterio Generalizado por preguntas:

No Pregunta	Cj media	\bar{b}^2_j	\bar{b}_j	Vj	Concordancia	Concordancia expresada en %
1	63,3	33,34	5,77	0,09	0,91	91
2	60,0	0	0	0,0	1,00	100
3	66,7	33,34	5,77	0,08	0,92	92
4	50,0	0	0	0	1,00	100
5	70,0	0	0	0	1,00	100
6	70,0	100	10	0,14	0,86	86
7	70,0	0	0	0	0,00	100
8	50,0	0	0	0	0,00	100

El grado de concordancia por preguntas oscila entre 86 y 100, por lo que el criterio de expertos considera que la situación del currículo al aplicar la metodología propuesta sería la siguiente:

- La metodología cumple con las exigencias actuales.
- Se han diseñado correctamente los objetivos.
- Se coincide con las competencias profesionales
- El sistema de conocimiento se evalúa de bueno
- Esto obliga a una perfecta vinculación con la práctica profesional en el diseño del currículo.

b) Requerimientos del contexto

b.1) Contexto local

En el contexto de la República Dominicana, los empresarios, los estudiantes, los profesores y los directivos demandan que los Administradores de Organizaciones sean competentes, den respuestas más oportunas.

Una Comisión de Profesores identificaron que no están claramente definidos los problemas profesionales; el tipo de plan de estudio y los fines de la educación que deben caracterizar la profesión con una retroalimentación, científica y técnica, de las tendencias de desarrollo de la producción con que transformen el estado actual mediante la determinación de un hilo conductor, de un ciclo generador de cambios en el objeto de la profesión y de las competencias profesionales conformar el modelo del profesional a que se aspira en una sociedad como la nuestra.

En el sector empresarial existen varios problemas profesionales, identificados en entrevistas realizadas a representantes del Consejo Nacional de Empresas (CONEP), entre ellos deficiencias en la Organización de los procesos administrativos, la Planeación y pronóstico a corto y largo plazo de los procesos y resultados de la gestión administrativa, el Diagnóstico de la empresa y su gestión, el Diseño de estrategias y políticas de administración en las diferentes áreas de desempeño, el Control de los procesos administrativos, la Evaluación de la gestión administrativa, y la Optimización de los recursos de la empresa en la búsqueda de la rentabilidad económica, sostenibilidad y desarrollo en las organizaciones.

El estado del problema por parte de los estudiantes disminuye con un mayor énfasis en la parte práctica y en lo que se necesita para la vida actual para asumir los cambios. Los componentes esenciales en el diseño curricular por competencias, desde el marco del pensamiento complejo, se basa en problemas y autorreflexión. (Tobón, S. 2005) La autora se fundamenta en proyectos, de donde pueden integrarse los saberes en proyectos de vida-empresa-sociedad.

b.2) Contexto internacional

La Universidad APEC es una de las cuatro universidades que participa en el Proyecto Tuning en el ámbito internacional, y en el Centro Nacional Tuning de República Dominicana. Entre los objetivos de Tuning se encuentra el análisis de aquellas competencias que se relacionan con cada área temática. Estas competencias son cruciales para cualquier titulación porque están específicamente relacionadas con el conocimiento concreto de un área temática. Dichas competencias difieren de disciplina a disciplina, y son las que confieren identidad y consistencia a cualquier programa.

El proyecto ALFA Tuning – América Latina surge en un contexto de intensa reflexión sobre educación superior tanto a nivel regional como internacional. Hasta octubre del 2001, Tuning había sido una experiencia exclusiva de Europa, de más de 135 universidades europeas que desde el año 2001 llevan adelante acciones en pos de la creación del Espacio Europeo de Educación Superior. La propuesta Tuning para América Latina es una idea intercontinental, un proyecto que se ha nutrido de los aportes de académicos tanto europeos como latinoamericanos. La idea de búsqueda de consensos es la misma, es única e universal, lo que cambian son los actores y las realidades del contexto local y la cultura de cada país. Pretende identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia. Es un proyecto independiente, impulsado y coordinado por Universidades de distintos países, tanto latinoamericanos como europeos, en cuatro grandes líneas de trabajo: competencias (genéricas y específicas), enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación; créditos académicos y Calidad de los programas.

Las Competencias (genéricas y específicas) tratan de identificar atributos compartidos que pudieran generarse en cualquier titulación y que son considerados importantes por la sociedad. Hay ciertos atributos como la capacidad de aprender, la capacidad de análisis y síntesis, etc., que son comunes a todas o casi todas las titulaciones. Además de analizar las competencias genéricas, se trabajarán aquellas competencias que se relacionan con cada área temática. Estas competencias son cruciales para cualquier titulación porque están específicamente relacionadas con el conocimiento concreto de un área temática.

Tuning en el desarrollo de competencias profesionales

El trabajo central del proyecto está dado por los 12 grupos de académicos de las 12 áreas temáticas ([Administración de Empresas](#), [Arquitectura](#), [Derecho](#), [Educación](#), [Enfermería](#), [Física](#), [Geología](#), [Historia](#), [Ingeniería Civil](#), [Matemáticas](#), [Medicina](#) y [Química](#)) que trabajan a lo largo del proyecto en la búsqueda de puntos de referencia común para dichas áreas. El proyecto adolece de una metodología de cómo desarrollar las competencias profesionales, situación que valora nuestra propuesta. A continuación los resultados de las competencias genéricas de América Latina, y las genéricas de Administración.

Competencias genéricas de América Latina (1)

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano
6. Capacidad de comunicación oral y escrita
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
9. Capacidad de investigación
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
12. Capacidad crítica y autocrítica
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones
14. Capacidad creativa
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
16. Capacidad para tomar decisiones
17. Capacidad de trabajo en equipo
18. Habilidades interpersonales
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente
21. Compromiso con su medio socio-cultural
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos
26. Compromiso ético
27. Compromiso con la calidad

¹ En la Primera Reunión General del Tuning América Latina, llevada a cabo en Buenos Aires, marzo de 2005, grupos de trabajo elaboraron esta lista de competencias genéricas, sustentadas en las consultas realizadas en los meses de Abril a Julio de 2005 a estudiantes, académicos, graduados y empleadores de América Latina.

El Proyecto Tuning considera que al finalizar la titulación de Administración de Empresas, los egresados deben tener la capacidad de desarrollar estas competencias específicas. La autora considera son funciones, las cuales se pueden desarrollar al aplicar la metodología propuesta.

Competencias específicas de administración de empresas²

1. Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.
2. Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.
3. Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.
4. Administrar un sistema logístico integral.
5. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.
6. Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.
7. Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.
8. Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones
9. Interpretar la información contable y la información financiera para la Toma de Decisiones Gerenciales.
10. Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.
11. Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.
12. Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.
13. Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.
14. Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.
15. Mejorar e innovar los procesos administrativos.
16. Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.
17. Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.
18. Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.
19. Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.
20. Formular planes de marketing.

² Para la Segunda Reunión General del Proyecto realizada en Belo Horizonte, agosto 2005, se presentaron los resultados de la consulta de competencias genéricas. Los grupos de trabajo discutieron acerca de las competencias específicas y lograron elaborar la lista de competencias específicas para las áreas temáticas de Administración de Empresas (consultas solamente a graduados, empleadores y académicos), Educación, Historia y Matemáticas. Se consultaron a académicos, estudiantes, graduados y/o empleadores de cada área temática en los meses de Octubre a Diciembre de 2005.

CONCLUSIONES

El diseño del macrodiseño curricular de las Carreras de Administración de Empresas es muy diverso y evidencia insuficiencias en cuanto al desarrollo de competencias exigidas en los mercados locales, regionales y mundiales. Observaciones de especialistas y expertos confirman la necesidad de un cambio en la concepción curricular, valoradas con el método Delphi y los requerimientos del contexto nacional e internacional.

No cabe duda que ante el nuevo panorama organizacional, sin esta metodología resultaría casi imposible llegar al conocimiento científico, concebida como el conjunto de métodos, procedimientos y técnicas que se emplean una ciencia para resolver un problema. Los pasos de la metodología propuesta son:

1. **Diagnóstico.** De la relación Universidad – Empresa nace la necesidad de formar profesionales, la pertinencia de la educación superior debe evaluarse en función de la necesidad que en término profesional y técnico, modelo del profesional, requiere el país. El diagnóstico es un proceso consciente que identifica insuficiencias en la oferta académica, en el modo de actuación de los egresados, y en investigaciones documentales y de campo para luego identificar el perfil del Administrador de Organizaciones requerido en su contexto local, regional y mundial.

2. **Definición.** El desarrollo de la cultura asume el currículo como un modelo sistémico complejo porque se relaciona el mismo en el contexto de su realidad, promoviendo la cultura virtual, la educación a distancia y semipresencial, la universalización de la educación superior. El sistema es autopoietico porque el estudiante, protagonista en el proceso educativo, actúa sobre la naturaleza y la cultura de la universidad, concebida ésta como un centro de aprendizaje de saberes en su contexto, para generar una nueva cultura. Los procesos son complejos, surgen de las interacciones de procesos transversales con los sustantivos, y transforman la producción y la cultura en la tríada dialéctica ciencia-sociedad-tecnología en las dimensiones cognitiva, social y humana.

3. **Caracterización.** Dos caracterizaciones contempla la metodología propuesta: La profesión y la carrera. La profesión define su objeto, su objeto de trabajo, los campos de acción, las esferas, regularidades y las dimensiones de actuación del profesional: desarrollo, explotación, prevención. La carrera se caracteriza a partir de los problemas profesionales para identificar el objeto de la carrera, los objetivos y lógica esencial de la profesión de una carrera que responde al modo de actuación del profesional; se centra en las competencias profesionales.

4. **Diseño.** El ciclo generador integra los elementos de desarrollo de las competencias con los componentes de la actividad (académica, laboral e investigativa), ya que para el logro de la perfección de los restantes ciclos debe perfeccionarse él mismo, como un fractal del propio plan de estudio, al funcionar como un sistema autopoietico cuya función es desarrollarse continuamente acorde con el modelo educativo de la universidad.

5. **Capacitación.** Los actores involucrados en la aplicación de esta metodología, cuando las condiciones lo exijan, es posible se surja la necesidad de capacitarlos para poder llevarse a la practica la metodología propuesta. Entre ellos, los estudiantes, protagonistas del proceso, los profesores que deben tener el perfil de la competencia docente y apertura a la investigación, dominar el modelo educativo de la universidad, compromiso en el desarrollo integral de los estudiantes, entre otras cualidades; los directivos que son el elemento clave en los procesos sustantivos o longitudinales de existencia del quehacer cotidiano universitario.

6. **Implementación.** La factibilidad de llevar a la práctica la metodología propuesta se comprueba al implantar la metodología en el Área académica o Disciplina, donde se reúnen asignaturas con carácter disciplinar para perfeccionarla, y luego con la interdisciplinariedad se logra la formación de competencias, a través de la administración de la carrera o una organización en red, de forma integral, lo que se debe lograr a partir de definir una dirección académica para el Área académica o Disciplina. La dinámica de desarrollo de competencias surgen de los procesos complejos (interacciones dialécticas de los procesos sustantivos o longitudinales con los transversales) que integran la lógica esencial de la profesión como un hilo conductor del currículo de donde emerge en su concepción la educación a distancia como componente de educación semipresencial en la oferta académica para poder cumplir en la actualidad con la misión de la Universidad y de la educación superior mundial.

7. Evaluación. La formación de competencias integra tres dimensiones esenciales (instructiva, desarrolladora y educativa), que en su integración expresan la competencia formada de la intersección de los conocimientos, habilidades y valores del profesional para su desempeño exitoso.

Esta metodología de macrodiseño curricular desarrollador de competencias profesionales fue elaborada para la aplicación de una oferta académica, en un modelo semipresencial, con la utilización de nuevos medios educacionales que establezcan clases virtuales, instituciones y centros de investigación, revistas especializadas sobre líneas de investigación, redes de aprendizaje a distancia y otras modalidades de educación a distancia que contribuyan a la producción y mejora de la calidad de la educación superior a distancia en el ámbito euro-latinoamericano.

REFERENCIAS

➤ REVISTAS ESPECIALIZADAS

Pimentel, R. y Portuondo, R. (2005). Una nueva perspectiva de la Administración. Colección "UNAPEC por un mundo mejor" Serie Administración No.1, 9 y 10.

Prieto, I., y Revilla, E. La naturaleza dual de la gestión del conocimiento. Revista No.42 Publicación del Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración (CLADEA) 2004 P.48

➤ LIBROS E INVESTIGACIONES.

Álvarez de Zayas, C. (1989 y 1999).

1. Fundamentos teóricos de la Didáctica de la educación superior. Ciudad de La Habana. 1989.
2. El diseño curricular, Cochabamba, Bolivia, 1999.

Álvarez, J. (2001) Desarrollo de la Habilidad de representación en Arquitectura. UC, Cuba.

Bermúdez, R. y Rodríguez, M. (1996) Metodología de la Enseñanza y el Aprendizaje. Editorial Pueblo y Educación. La Habana, Cuba.

Bezanilla, M (2003) El proyecto Tuning y las competencias específicas. Seminario Internacional: Orientaciones pedagógicas para la Convergencia Europea de Educación Superior. Universidad de Deusto.

Coll, C. (1992) Un modelo de currículo para la enseñanza obligatoria en Psicología y Currículo. México. Paidós.

Cruz Baranda, S. La actuación profesional del arquitecto en la base del diseño de la disciplina *Tecnología y Dirección de la Construcción*. Tesis Doctoral, Universidad de Oriente, 1997.

Díaz Barriga, Á. Un enfoque metodológico para la elaboración de programas escolares. México. 1994

Díaz Barriga, F. Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior México. 1994

Escudero, J. (1999), Diseño, desarrollo e innovación del currículo. Editorial Síntesis, España. Síntesis Educación. Parte I Teoría y practica del currículo y las reformas por Botia, A. (pp. 35-43)

Fuentes, H.

1. Teoría Didáctica con enfoque holístico configuracional. Monografía. Centro de Estudios de la Educación Superior "Manuel F. Gran" Universidad de Oriente. Cuba. 1998
2. Modelo curricular en base a competencias curriculares, IMPAHU, Santa Fé de Bogotá, 2000.
3. Modelo de Actuación Profesional una propuesta viable para el diseño curricular de la educación superior (fotocopia).

González M.J. (1999) La Universidad del Siglo XXI, Libertad, competencia y Calidad. Madrid. Círculo de Empresarios.

González, V. (1998) La orientación profesional en la educación superior. Revista cubana de Educación Superior, Vol. XVIII No.3, La Habana.

Gutiérrez, M. (2002 a 2005)

1. La dialéctica y los planes de estudio. Culeacon Sinaloa. 2002
2. Currículo y profesión , Revista de la preparatoria 16 , Universidad Autónoma de Nuevo León , México 2003
3. Diseño curricular desarrollador del ciclo básico. Evento Universidad 2004, La Habana, Cuba
4. La interdisciplinariedad en la Formación de profesionales de la Ingeniería. 1er Congreso Internacional de la Enseñanza a la Matemática. Santo Domingo, 2005

Horruitiner, S. (2006). La Universidad Cubana: el modelo de formación. La Habana, Cuba: Editorial Félix Varela.

Kemmis, Stephen (1988) El currículo: más allá de la teoría de la reproducción. Ediciones Morata. España.

Medina, A. (2004) Las competencias discentes: una tendencia para el desarrollo socio profesional de los estudiantes. Documento electrónico.

Miranda, J. (1999). Las tecnologías de la información en la educación. Editorial Montemorelos, Nuevo León, México. Pp 12-15

Morin, E. (1996) Introducción al pensamiento complejo. Barcelona. Geidias.

Ortiz, R. (2002) Integración de las funciones del proceso formativo en el diseño de la Física para Ingeniería Química.

Pansza, M. (1993) Pedagogía y Curriculum. Ediciones Gemika. Mexico.

Peralta , M. (2003) Curriculos educacionales en America Latina. Su pertenencia cultural.
Ed. Andres Bello, Buenos Aires

Portuondo, R (2002-2006)

1. Elementos de Teoría y Diseño Curricular, U. C., 2002.
2. Material de apoyo del Módulo de Diseño Curricular, Santo Domingo, República Dominicana. Junio del 2004.
3. Metodología para la planeación de la enseñanza de las ciencias básicas para ciencias técnicas acorde con las exigencias del nuevo milenio. (fotocopia)
4. Diseño curricular desarrollador. Curso preevento (Fotocopia)
5. El modelo curricular de la Educación Superior Cubana (Fotocopia)
6. La Pedagogía desde un enfoque complejo. (2006)

Posner, G. (2004) Analisis del curriculo. Editorial Mc Graw Hill, Mexico

Ruiz, L.E. (2000) Universidad, transdisciplinariedad y reforma del pensamiento. En memoria del Primer Congreso Internacional de Pensamiento complejo. Bogota: Ministerio de Educacion Superior.

Tobón, S. (2006) Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, pedagogía y didáctica. Bogotá: ECOE ediciones.

Competencias en la Educacion Superior. Politicas hacia la calidad. Bogotá: ECOE ediciones. 1ra.edición. Capitulo dos. Metodologia. (pp.9-21)

Zorob, Y. (2005)

Metodología de Macro diseño curricular desarrollador de la Licenciatura en Administración de Empresas, Tesis Master en Ciencias de la Educación Mención Enseñanza de las Ciencias Empresariales, Distrito Nacional, República Dominicana.

➤ ORGANIZACIONES Y DOCUMENTOS

Oficina de Naciones Unidas (ONU). Declaración de los Derechos Humanos (1948).

Centro Interuniversitario de Desarrollo-CINDA (2004). Competencias de egresados universitarios. Colección Gestión Universitaria. Santiago, Chile. pp. 260.

Colectivo de autores de Cuba

- La nueva universidad cubana y su contribución a la universalización del conocimiento. Editorial Félix Varela. La Habana, 2006.
- Diseño Curricular, Instituto Pedagógico Latinoamericano Y Caribeño, La Habana, 2000.
- Diseño, desarrollo e innovación del currículo, Editorial Síntesis Educación España, 1999.

UNESCO (1995) Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo en la Educación Superior. p.8

_____ (1996-1998) Conferencias Regionales sobre la Educación Superior.

_____ (1998 y 2000) Conferencias Mundiales sobre la Educación Superior.

ED-98/CONF.202/5-pp19-27

Universidad APEC (UNAPEC). Castro, E (2004) Moodle: Manual del profesor. Una introducción a la herramienta base del campus virtual de la ULPGC.

Secretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SEECYT) 2001. *Ley 139-01 de Educación Superior Ciencia y Tecnología*, p. 5 y ss.

➤ MEMORIAS DE REUNIONES Y SIMPOSIOS:

Convención contra la discriminación en la enseñanza (1960).

Conferencia Mundial de la Educación para Todos (Jomtien, 1990).

Foro Mundial sobre la Educación (Dakar, Senegal, 2000).

Foro Presidencial por la Excelencia de la Educación Dominicana. (Santo Domingo, 2006).

➤ VISITAS EN INTERNET :

www.unapec.edu.do

www.uba.ar

www.reduc.edu.cu

www.itesm.mx

www.columbia.edu.py

www.cinda.cl/home.htm

www.cinterfor.org.uy

www.oei.org.ar

<http://moodle.org> <http://www.gnu.org/copyleft/fdl.es.html>

<http://www.nwrel.org/request/2002aug/projectbased.pdf>

<http://www.urg.es/annivest/seminariocompetencias.pdf>

<http://www.relint.deusto.es/tuningproject/index.htm>