

LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS EN LOS TECNÓLOGOS SUPERIORES EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS

AUTORES: Ing. Marlo Antonio López Perero¹

Dr. C. Miguel Ángel Basto Rizo²

Dr. C. Miguel Rudens Forgas Brioso³

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: mlperero57@hotmail.com

Fecha de recepción: 26 - 01 - 2020

Fecha de aceptación: 22 - 07 - 2020

RESUMEN

Las diferentes innovaciones y reformas que actualmente se están llevando a cabo en la educación a nivel de Ecuador y del mundo tienen como centro los objetivos de desarrollo sostenible o la agenda 2030, el país según el proyecto Ecuador 2030 apunta a 7 de ellos, lo cual hace necesario revisar el proceso enseñanza aprendizaje, que se desarrolla en las instituciones que forman tecnólogos en administración de empresas, ya que los estudiantes deben desarrollar un pensamiento disruptivo, crear organizaciones exponenciales, las que deben estar alineadas a la cuarta revolución industrial, para lograr una política de calidad de educación, en la docencia y en los diferentes procesos de evaluación.

Este enfoque debe ser estudiado y puesto en práctica con reflexión crítica y proactiva, rigurosidad y creatividad, considerando que la formación por competencias profesionales juega un papel esencial, teniendo en cuenta que los aspectos innovadores dado que esta formación cumple con siguiente: (1) el reconocimiento de los aprendizajes; (2) la integración entre teoría y práctica; (3) el énfasis en el desempeño real ante problemas de la vida cotidiana; (4) la articulación del saber ser con el saber conocer, el saber hacer y el saber convivir; y (5) el establecimiento de procesos de gestión, emprendimiento y administración.

Estos requisitos aseguran el logro del aprendizaje esperado de la auto-capacitación del estudiante de tecnología superior en administración de empresas, todo lo cual obliga a lograr la coherencia con la capacitación permanente de los docentes en el campo de la educación.

PALABRAS CLAVE

¹ Ingeniero Especialista en Administración de Empresas. Docente del Instituto Técnico Bolivariano. Guayaquil, Ecuador

² Doctor en Ciencias Pedagógicas. Profesor Titular del Centro de Estudios Pedagógicos Universidad de Oriente. Cuba

³ Doctor en Ciencias Pedagógicas. Profesor Titular de la Facultad de Ingeniería Eléctrica. Universidad de Oriente. Cuba

Competencia, emprendimiento, gestión, administración, negocio sostenible

SKILLS TRAINING IN SENIOR TECHNOLOGISTS IN BUSINESS ADMINISTRATION

ABSTRACT

The different innovations and reforms that are currently being carried out in education at the level of Ecuador and the world are focused on sustainable development goals or the 2030 agenda, the country according to the Ecuador 2030 project points to 7 of them, which it is necessary to review the teaching-learning process, which is developed in the institutions that train technologists in business administration, since students must develop disruptive thinking, create exponential organizations, which must be aligned to the fourth industrial revolution, to achieve a quality education policy, in teaching and in the different evaluation processes.

This approach should be studied and put into practice with critical and proactive reflection, rigor and creativity, considering that the training by professional competences plays an essential role, taking into account that the innovative aspects given that this training complies with the following: (1) learning recognition; (2) the integration between theory and practice; (3) the emphasis on real performance in the face of everyday life problems; (4) the articulation of knowing how to know knowing, knowing how to do and knowing how to live together; and (5) the establishment of management, entrepreneurship and administration processes.

These requirements ensure the achievement of the expected learning from the self-training of the senior technologist student in business administration, all of which obliges to achieve consistency with the permanent training of teachers in the field of education.

KEYWORDS:

Competition, entrepreneurship, management, administration, sustainable business

INTRODUCCIÓN

La Cumbre del Milenio celebrada en septiembre del 2000 y organizada por el Programa de Naciones Unidas en Nueva York, con la participación de 191 países, se centró en el análisis de las labores de cooperación en materias como el mantenimiento de la paz y la reforma de Naciones Unidas y se fijaron objetivos generales sobre el tema de la pobreza, la salud materna, la desnutrición infantil, el SIDA, la educación y el medio ambiente.

Como resultado, todos los países participantes aprobaron la Declaración del Milenio, que estableció metas que derivaron en los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio las cuales debieron cumplirse hasta el año 2015 (ODM). Para el logro de este propósito, se establecen estos objetivos en procura de una mejor calidad de vida de los ciudadanos; si se trabaja para lograrlos, será posible ese sueño.

Con la intención de cumplir con los objetivos antes indicados, por el gobierno ecuatoriano se desarrollaron 3 planes en diferentes periodos 2003–2007, 2007-2011 y el plan 2013-2017.

En coherencia con lo anterior, la secretaría técnica de planificación desarrolló un estudio que se denominó cambio de matriz productiva, en el que se detalla el desarrollo de la evolución histórica, política, económica y social del país, se menciona los avances realizados y las propuestas que deberían desarrollar los ciudadanos ecuatorianos. (Secretaria, 2007)

En el Ecuador y la provincia del Guayas no son es ajenos ajena a esta realidad, y de forma general, las instituciones de educación formal han liderado procesos de enseñanza del emprendimiento, para facilitar su inclusión a los currículos tanto en los niveles de educación superior, como en la educación básica y media.

Los avances en este tema se han centrado en el cumplimiento a lo que señala la Constitución de la República del Ecuador en vigencia, en el Art. 351, que establece que el Sistema de Educación Superior estará articulado al Sistema Nacional de Educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del Sistema de Educación Superior con la Función Ejecutiva.

Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global. (Constitucion, 2008)

Además, en la Ley Orgánica de Educación superior, el artículo 13 se refiere a las funciones del Sistema de Educación Superior. Estas están consideradas en los tres literales siguientes:

- a) Garantizar el derecho a la educación superior mediante la docencia, la investigación y su vinculación con la sociedad, y asegurar crecientes niveles de calidad, excelencia académica y pertinencia;
- b) Promover la creación, desarrollo, transmisión y difusión de la ciencia, la técnica, la tecnología y la cultura;
- c) Formar académicos, científicos y profesionales responsables, éticos y solidarios, comprometidos con la sociedad, debidamente preparados para que sean capaces de generar y aplicar sus conocimientos y métodos científicos, así como la creación y promoción cultural y artística.

Todo esto hace referencia a la obligatoriedad de incluir el emprendimiento, la gestión y administración en los procesos de formación en las instituciones educativas, pero no aborda directrices claras acerca de aspectos didácticos.

En el contexto global, el emprendimiento ha tenido un innegable reconocimiento y trascendencia en las sociedades contemporáneas, dada su importancia en el desarrollo económico y social de las regiones, sin embargo, sus procesos de enseñanza a nivel mundial se han orientado de forma privilegiada a la creación de riqueza a partir de la generación de empresas e ideas de negocio, al margen de un proceso de formación que propenda por la creatividad, el trabajo en equipo, el planteamiento y la solución de problemas por parte de los estudiantes.

En los últimos años la enseñanza del emprendimiento ha cobrado relevancia debido a que se asocia con el mejoramiento de las condiciones socio-económicas de la población, que establece el Plan nacional del buen vivir, no obstante, los desarrollos teóricos que orientan la formación desde una perspectiva más humana e integral, aún son incipientes. (Hernández, 2014)

Lo anterior, conlleva a la formulación de aspectos curriculares que se correspondan con las necesidades y requerimientos del desarrollo nacional, provincial y local, a pesar de promoverse la enseñanza del emprendimiento como eje transversal en la formación de los estudiantes, aún no se logra lo que se aspira.

Al respecto, Galindo y Narváez (2007) consideran que algunas instituciones todavía no reconocen su importancia, lo que conlleva al desarrollo de procesos didácticos desarticulados, con baja participación, interés y formación pertinente del colectivo docente, que aunque “preocupados por la vinculación del joven al mundo empresarial, lo aceptan como una necesidad más no como un compromiso por mejorar”.

La enseñanza del emprendimiento, la gestión y administración no sólo deben orientarse a la creación de empresas, sino que además debe ayudar a consolidar una cultura del emprendimiento, la gestión y la administración en estas tres direcciones, que permita articular la educación superior al desarrollo económico, ambiental y social de la región y el país, en aras de formar estudiantes emprendedores, gestores y administradores.

En el caso particular de la carrera de Tecnología Superior en Administración la esencia de su objeto de estudio es: la formación de profesionales que se desempeñen en los diferentes procesos y actividades administrativas en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, a partir de una formación teórica y competencias prácticas que les permitan contribuir y asistir en las entidades en que se desempeñen; y así garantizar en esas entidades el incremento de su patrimonio, la generación de valor económico, su crecimiento y desarrollo de forma sostenible y sustentable; todo ello en el contexto actual competitivo y exigente de la sociedad ecuatoriana y con especificidad del sector empresarial del territorio.

Se evidencia entonces, que la ausencia de investigación en didáctica del emprendimiento, la gestión y administración, hace más visible la necesidad del docente de conocer nuevos planteamientos didácticos que le permitan reorientar sus prácticas de enseñanza en este campo. (LOES, 2018)

Con independencia a esta intención, se observan en el entorno las siguientes manifestaciones:

- Escaso compromiso de los Tecnólogos Superiores en Administración de empresas.
- Inadecuada formación con visión emprendedora y de gestión empresarial.
- Limitado desempeño en las actividades empresariales.
- Reducido éxito de los egresados de la carrera de Tecnólogos Superiores en Administración de Empresas en el desarrollo de negocios sostenibles.

En consecuencia, se desarrolla un proceso de investigación que contribuya a perfeccionar la formación de competencias en los Tecnólogos Superiores en Administración de Empresas, de ahí que dentro de este marco formativo, se reconoce como problema de investigación: insuficiencias en la formación de los Tecnólogos Superiores en Administración de Empresas en el desarrollo de negocios sostenibles que limitan su desempeño profesional.

En asociación a este problema, se han identificado como las principales causas:

- El proceso de formación no propicia la utilización intencional de los lineamientos estatales con expresión en el desconocimiento de los lineamientos políticos del país (ODM. PNBV. MP. LOES: CONSTITUCION) como medio y fin que viabiliza el cumplimiento de roles profesionales
- Concepción fragmentada de los contenidos de las competencias vinculados con el desarrollo de negocios sostenibles.
- No se aprovechan las potencialidades de los procesos y contextos formativos en la integración de los contenidos para el desarrollo de negocios sostenibles.

Por tanto, se delimita como objeto de investigación: el proceso de formación profesional basada en competencias de los tecnólogos superiores en administración de empresas.

De tal manera, al tener como referente teórico principal la formación basada en competencias, las insuficiencias asociadas al problema científico y sus causas, exigen de una preparación del Técnico Superior sobre la base de enfoques formativos transdisciplinarios, holísticos y dialécticos, de alcance general ante la diversidad, ya que estos enfoques le imprimen al proceso de formación del profesional, desde su propia concepción, la flexibilidad que garantizaría la necesaria estabilidad y sostenibilidad de la planeación educativa ante los acelerados cambios del mundo del trabajo.

Esto está dado en que la intencionalidad de este profesional es que ejerce su actividad en el sector empresarial dentro de las áreas administrativas; en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas. El campo ocupacional está determinado por el sector de las empresas públicas y privadas del país y en especial las provincias y sus cantones y otros territorios aledaños. Siendo sus actividades fundamentales de carácter: administrativas, económicas y financieras, comerciales incluyendo compras y ventas, mercadotecnia, de logística en organizaciones tanto productivas como de servicios.

En este sentido, alrededor del estudio de las competencias profesionales se ha suscitado en los últimos años una amplio estudio en la comunidad científico-pedagógica, por ello algunos autores han logrado establecer síntesis en el plano conceptual, precisando determinados enfoques como resultado del trabajo de sistematización teórica; así como estrategias de formación en el orden teórico que generalmente sólo aportan referencias aproximadas acerca de cómo utilizar determinadas metodologías, para un conjunto específico de competencias, lo que limita su nivel de generalización.

Además, existen valiosas experiencias prácticas desarrolladas por instituciones de formación y capacitación por competencias a nivel internacional, todo lo cual se asocia al problema de investigación referido a las concepciones que permitan la formación de las competencias profesionales sustentada en la dinámica de los procesos formativos con esta intencionalidad.

En relación con lo abordado, se han identificado las siguientes inconsistencias teóricas:

- Los autores consultados no explican suficientemente y significan de manera muy limitada, las implicaciones negativas que la progresiva fragmentación de contenidos provoca en los resultados de la formación.
- Las experiencias prácticas desarrolladas por instituciones de formación y capacitación a nivel internacional, generalmente, sólo aportan en el orden teórico referencias aproximadas acerca de cómo utilizar determinadas metodologías para un conjunto específico de competencias, lo que limita en cierto modo limitan su nivel de generalización.
- No abordan en el estudio contextualizado de las competencias la visión sistémica, considerándose la razón que ha provocado la existencia de posiciones parciales que reducen y limitan su alcance.
- En el orden de la dinámica del proceso de formación de competencias, prevalece la necesidad de revelar las relaciones esenciales que caracterizarían un proceso de formación que satisfaga la necesidad de una constante movilidad y adaptabilidad de las mismas, en correspondencia con las diversas situaciones profesionales que acontecen en el contexto.

Teniendo en cuenta lo anterior, la investigación pretende como objetivo: La elaboración de una estrategia pedagógica para la formación de competencias profesionales, relativas a la al desarrollo de negocios sostenibles en los tecnólogos superiores en administración de empresas, basada en un modelo de la misma naturaleza.

De ahí que, se delimita como campo de acción: La dinámica del proceso de formación basada en competencias en los tecnólogos superiores en administración de empresas para el desarrollo de negocios sostenibles.

En referencia a ello, se plantea como hipótesis de trabajo que: Si se elabora una estrategia pedagógica para la formación de competencias profesionales relativas al desarrollo de negocios sostenibles por los tecnólogos superiores en administración de empresas sustentada en un modelo pedagógico de la dinámica del proceso de formación basada en competencias en los referidos tecnólogos con expresión en el tratamiento sistémico de emprendimiento, gestión y administración, se podría contribuir a mejorar su desempeño profesional.

Al comprender e interpretar el sistema de relaciones que se establece entre las categorías anteriormente definidas, se considera que el logro del objetivo planteado se garantizará al cumplir con las siguientes tareas científicas:

- 1) Caracterizar desde el punto de vista epistemológico el proceso de formación basado en competencias profesionales de los tecnólogos superiores en administración de empresas, con énfasis en las competencias para el desarrollo de negocios sostenibles.
- 2) Analizar los antecedentes históricos del proceso de formación basado en competencias profesionales, con énfasis en el desarrollo de negocios sostenibles.
- 3) Diagnosticar la situación actual de la formación de competencias para el desarrollo de negocios sostenibles en los tecnólogos en administración de empresas.
- 4) Elaborar un modelo pedagógico de la dinámica del proceso de formación basada en competencias en los tecnólogos superiores en administración de empresas, con expresión en el tratamiento sistémico de emprendimiento, gestión y administración para el desarrollo de negocios sostenibles.
- 5) Elaborar una estrategia pedagógica para la formación de competencias profesionales relativas al desarrollo de negocios sostenibles por los tecnólogos superiores en administración de empresas, basada en un modelo de la misma naturaleza.
- 6) Valorar la efectividad y pertinencia del modelo y la estrategia pedagógica propuestos para la formación de tecnólogos superiores de administración de empresas en el desarrollo de negocios sostenibles.

En la propuesta de solución a estas tareas planteadas, subyacen la formación y desarrollo de competencias en el tecnólogo superior de administración de empresas tales como: a).- Administra recursos humanos, materiales y financieros contribuyendo a la solución de problemas así como a la implementación de mejoras en micro, pequeñas y medianas empresas considerando los objetivos y metas trazados; b).- Asiste al proceso de toma de decisiones; c).- maneja herramientas e instrumentos tecnológicos y d).- ejecuta acciones que le permiten apoyar los diferentes procesos y actividades de la entidad cumpliendo con los principios y normas establecidas en el contexto empresarial ecuatoriano. Las cuales en su integración sistémica promoverán de forma paulatina y ascendente el desarrollo de negocios cada vez más sostenibles.

En consecuencia, con la investigación, se contribuye a la teoría pedagógica con: un modelo pedagógico de la dinámica del proceso de formación basada en competencias en los Tecnólogos Superiores en Administración de Empresas con expresión en el tratamiento sistémico de emprendimiento, gestión y administración para el desarrollo de negocios sostenibles. Constituyéndose este modelo en el sustento teórico de: una estrategia pedagógica para la formación de competencias profesionales relativas al emprendimiento, la gestión y administración dirigidas al desarrollo de negocios sostenibles por los tecnólogos superiores en administración de empresas.

Por lo que se identifica como novedad de la investigación el reconocimiento y tratamiento de la dinámica del proceso de formación basada en competencias en los Tecnólogos Superiores en Administración de Empresas para el tratamiento sistémico del emprendimiento, la gestión y administración como competencias esenciales para el desarrollo de negocios sostenibles.

Por tanto el significado que cobra al introducirse en la práctica pedagógica, se identifica en el impacto de la formación de los Tecnólogos Superiores en Administración de Empresas que se evidencia en el desempeño, puesto de manifiesto en la materialización de negocios sostenibles y competitivos.

Para el desarrollo de la investigación se utilizan diferentes métodos de carácter teóricos, empíricos y estadísticos, destacándose entre ellos el de: análisis y síntesis: con el objetivo de profundizar en la esencia y características del proceso de formación de tecnólogos superiores en administración de empresas: el histórico-lógico: para revelar el devenir histórico del proceso de formación de tecnólogos superiores en administración de empresas en el contexto ecuatoriano.

Así como el de la modelación: con el objetivo de revelar las relaciones esenciales en el modelo aportado y el sistémico-estructural funcional: con el propósito de conformar, con enfoque de sistema, la estrategia pedagógica para la formación de competencias de emprendimiento, la gestión y la administración para el desarrollo de negocios sostenibles, posibilitará que este tecnólogo pueda desempeñarse como:

- Gerente u Administrador General de micro, pequeñas o medianas empresas privadas;
- Líder o gestor de procesos de las distintas áreas funcionales de una empresa;
- Ejecutor de procesos de las distintas áreas funcionales;
- Empleado público en las distintas especialidades administrativas (Financiero, Talento Humano, Administrativo, etcétera)

De ahí que como métodos empíricos se aplica: la observación a las actividades docentes respecto al proceso de formación de tecnólogos; encuesta a profesores y estudiantes, con el propósito de profundizar en las manifestaciones del desarrollo de estrategias empresariales en el proceso de formación de tecnólogos, complementado con entrevista a profesores y estudiantes, que participan en el proceso de formación de tecnólogos y apoyado además en el análisis documental para analizar, a través de documentos relacionados con la formación el desarrollo de estrategias empresariales en el proceso de formación de tecnólogos.

Con la utilización de estos métodos es apuntalada con el uso de son empleados además los métodos matemáticos y estadísticos, esencialmente el empleo de método descriptivo: el que se utiliza para el procesamiento cuantitativo de los datos obtenidos, el análisis porcentual de los mismos y la elaboración de gráficos ilustrativos, todo lo cual tendrá su expresión al prever una población y muestra en estudiantes y docentes de la carrera Administración de Empresas del Instituto Técnico Bolivariano ecuatoriano y directivos de empresas asociadas a este proceso formativo.

DESARROLLO

Al considerar determinadas premisas epistemológicas del proceso de formación basado en competencias profesionales de los Tecnólogos Superiores en Administración de Empresas con énfasis en el desarrollo de negocios sostenibles, se reafirma el criterio que alrededor del estudio de las competencias profesionales se ha suscitado en los últimos años un amplio estudio en la comunidad científico-pedagógica.

Por ello, se abordará la conceptualización que se realiza por algunos autores, alrededor de la formación por competencias profesionales con un carácter general y específico en correspondencia con la investigación desarrollada. Muchos de estos autores han logrado establecer síntesis en el plano conceptual, precisando determinados enfoques como resultado del trabajo de sistematización teórica, así como estrategias de formación en el orden teórico que generalmente sólo han realizado referencias aproximadas acerca de cómo utilizar determinadas metodologías para un conjunto específico de competencias, lo que ha limitado su nivel de generalización.

Además, es conocido que en instituciones de formación y capacitación por competencias a nivel internacional, existen valiosas experiencias prácticas

desarrolladas todo lo cual se asocia al problema de investigación referido a las concepciones que permitan la formación de las competencias profesionales sustentada en la dinámica de los procesos formativos con esta intencionalidad.

Estos criterios reafirman la necesidad de analizar algunos conceptos que servirán de sustento al tratamiento de la formación basada en competencias de los Tecnólogos Superiores en Administración de Empresas en asociación con la gestión, el emprendimiento y la administración, los que se exponen a continuación.

Formación

La formación proviene de la interrelación entre el individuo y su medio, por lo que posee un carácter social, ponderándose este carácter por ser una relación que esencialmente se manifiesta entre individuos. La formación se define como continua porque siempre se accede a nuevas fuentes de conocimiento, a través de las interacciones sociales.

Para Foucault, (2008) entre otras cosas, la formación es una forma de objetivarse y subjetivarse para lograr metas superiores, de ahí que se interprete como el conjunto de conocimientos adquiridos por una persona para ejercer una profesión, por lo que se deja sentado que ello incluye las prácticas profesionales.

Formación profesional

La formación debe ser dinámica para que el desarrollo personal se guíe por los aprendizajes, los descubrimientos, la interacción social, desarrollar capacidades de razonamiento y aumentar la cosmovisión propia.

La formación profesional, es un aprendizaje enfocado a la inserción y profesionalización laboral, por eso los estudios universitarios deben estar dirigidos a facilitar el acceso al mundo laboral y para ello los procesos formativos de carácter profesional necesariamente tienen que estar vinculados a las empresas de la producción y los servicios asociadas al modelo del profesional que se forma. En los tiempos actuales el mercado laboral se encuentre en una situación complicada en los diversos países, esto ha estado asociada al establecimiento de estudios de corta duración [2 años] para poder ejercer una profesión cualificada.

Formación por competencias

La constitución de 2008 [Art.27] y la Ley Orgánica de Educación Intercultural [Art. 6,] califican a la educación ecuatoriana por competencias. Según Delors “La escuela del futuro enseña a pensar, enseña a saber pensar, enseña a saber hacer y a saber convivir, que se resume en saber ser” (Delors, 2019). Asociados a esta consideración, existen dos enfoques:

- a) Primero, la competencia asociada con la educación para ser eficaz y a las demandas del mercado, en donde el saber/hacer es lo que se pide y debe

fluir con la economía mundial, hacia la globalización y los modelos neoliberales.

- b) Segundo, la competencia relacionada con la educación y la formación de sujetos críticos, donde el saber-hacer se anexa a los contextos socio-culturales, el sentido ético-humanístico y la cualificación para condiciones de vida.

La competencia se conceptualiza en el saber-hacer; ser competente es saber-hacer las cosas y saber-actuar con las personas; esto se realiza comprendiendo como se actúa, asumiendo de manera responsable las implicaciones y consecuencias, asumiéndolas a favor del bienestar humano. (Constitución, 2008)

Según Gagne, pedagogo francés, existen 2 tipos de conocimientos:

- Declarativo: implica el uso de la conciencia, de la intencionalidad, y ser procedimental: es el saber-hacer que requiere de la conciencia y en otros no. Esta se enfoca en el conocimiento teórico, porque el conocimiento declarativo se formula a partir de la integración del sujeto con el mundo. (Gagne, 1983)
- Competencias básicas: Son patrones de comportamiento que los seres humanos necesitamos para poder persistir y actuar con éxito en cualquier escenario de la vida. Las competencias básicas invitan a considerarse como constituyentes centrales del perfil del alumno.

El desarrollo de las competencias cognitivas básicas es una manera de apuntar a mejorar la calidad de los aprendizajes como meta.

El potencial del aprendizaje es la habilidad que disponen las personas para pensar y desarrollar conductas inteligentes.

Acepciones: Tiene múltiples sentidos:

- La calidad competente del profesional por su aptitud e idoneidad, en el deporte.
- Como la atribución legítima de un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto, entre otras;
- Debe precisarse que la existencia del sustantivo competencia y el adjetivo competente.

Visión sistémica de la competencia

La visión sistemática es la que permite reconocer qué principios o leyes ayudan a que las relaciones mejoren, entre los miembros de un sistema, en cuanto a fluidez, transparencia y eficacia. Con ello se invierte menos energía en cooperación, comunicación y confianza entre los miembros, lo que provoca que el equipo y las organizaciones se conviertan en altamente eficaces y bajando el tiempo para la resolución de problemas y permitir enfocarse en nuevos objetivos, aumentando la productividad.

Siempre reconociendo los elementos del sistema en cuanto a responsabilidad y orden que ocupan, el respeto y reconocimiento por la aportación de cada uno. (Senge, 1990)

El trabajo sistemático permite diagnosticar, analizar y apreciar cuales son las causas que dificultan la organización y las personas que no contribuyan con los objetivos fijados (recursos financieros, productividad, beneficios, mejora de relaciones, posicionamiento en el sector, reconocimiento social, entre otros) y tomar decisiones que permitan el dinamizar los obstáculos existentes para lograr objetivos.

La visión sistemática nos enseña a gestionar, razonablemente, nuestras necesidades básicas y primarias de ‘relacionarnos’. Esta necesidad se debe a que somos seres incompletos y que, para completarnos, y con ello alcanzar la felicidad necesitamos a los demás. (Vygostky, 1979)

Desarrollo sostenible

Los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), reconocidos también como Objetivos Mundiales, fueron adoptados por todos los Estados Miembros en 2015 como un llamado universal al fin de la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas puedan gozar de paz y prosperidad para 2030. Los 17 ODS están integrados, ya que reconocen que las intervenciones en un área afectarán los resultados en otras y que el desarrollo debe apuntar a mantener el equilibrio y sostenibilidad medio ambiental, económica y social (Secretaria p. y., 2007).

Los países se han comprometido a acelerar el desarrollo para aquellos más atrasados. Por esto los ODS han sido diseñados para traer al mundo varios “ceros” que cambien la vida, lo que incluye pobreza cero, hambre cero, SIDA cero y discriminación cero contra las mujeres y niñas. (Secretaria t. d., Plan nacional de desarrollo toda una vida, 2017)

Enfoques formativos transdisciplinarios (holísticos y dialécticos).

En el contexto socio-historio del enfoque dialéctico y holístico contemporáneo de la educación, es referencia el trabajo: La formación por competencias y el enfoque histórico cultural: su integración en el enfoque holístico contemporáneo de la Educación de la autoría de Núñez Paula Israel A.

Este trabajo se presenta dentro del contexto de la Estrategia a Plazo medio de la UNESCO, para el período 2008-2013, contiene objetivos globales y objetivos estratégicos.

Entre los diferentes objetivos estratégicos se observa la necesidad de la creación de Sociedades del Conocimiento integradoras, recurriendo a la información y la comunicación. Según la UNESCO (2007), la sociedad del conocimiento consiste en la creación de habilidades estables para construir conocimiento para el desarrollo humano y con ello, y a la solución de problemas que se requiere

formar y les incorpora—no les añade— dimensiones éticas, socio-históricas, estéticas, humanas, esas actitudes y competencias, serian lastradas, a los efectos el desarrollo humano, las estrategias basadas en la tecnología.

La sociedad del conocimiento, determina un conjunto de requisitos o retos a los modelos y enfoques pedagógicos y didácticos y a la teoría curricular contemporánea en todos los niveles y modalidades de la Educación, para lo cual se deben tener en cuenta entre otros los siguientes conceptos:

Las competencias profesionales

Es la potencialidad que tienen los trabajadores para practicar sus conocimientos, habilidades y valores en el terreno laboral.

Es la base de partida por lo que son valorados los trabajadores, así en función de dichas capacidades, las organizaciones ubican a cada trabajador en una plaza con sus funciones, responsabilidades y directrices específicas para las cuales están facultados a llevar a cabo. Si tal requisito se cumple, el proceso selectivo ha sido exitoso y la empresa recogerá los frutos. Hay tantas competencias profesionales como trabajadores. De hecho, no es arriesgado afirmar que cada uno tiene una capacidad o competencia por la que reluce.

En coherencia con ello, la labor de las empresas consiste en saber aprovecharlas para que tanto el trabajador como las compañías obtengan beneficios satisfactorios. Los procesos de selección de personal son actualmente más especializados. También son más ágiles y precisos. Si antes duraban semanas enteras, ahora pueden resolverse incluso en horas. Todo es cuestión de los medios que se utilicen. Pero no solo se han modificado en sus plazos.

Las empresas han dado un vuelco casi completo a las competencias profesionales que exigen que los participantes, estén más allá de los conocimientos específicos para cada plaza. La información recolectada ya no es suficiente para los responsables del área de RRHH, ya que también dirigen su mirada hacia otros aspectos de importancia, tales como:

- Resolución de conflictos:

La toma de decisiones es fundamental para intervenir en situaciones difíciles para las compañías. Las personas con talento para gestionar y conducir tales casos son especialmente valoradas en el proceso de selección.

- Planificación y organización:

Sea cual sea el trabajo al que un participante postule, la planificación y la organización son fundamentales. Planear es optimizar el tiempo, los plazos y dar la importancia a cada actividad como la merece.

- Habilidades comunicativas:

Un buen profesional debe poder comunicarse de una forma eficaz y coherente. En la forma en que expresa sus ideas radica su éxito. También

tiene que desarrollar la escucha activa, su inteligencia emocional, y la gestión acertada del grupo de colaboradores.

- Análisis de datos:

En la era de la información, muy pocos profesionales no trabajan con datos o mensajes. Todo está prácticamente digitalizado, pero los datos en si no bastan, hay que saber analizarlos y extraer de ellos lo más importante.

- Uso de programas informáticos:

Por supuesto, el uso de programas informáticos es una capacidad indispensable que se tiene en cuenta en los procesos de selección. Tanto si se trata de programas básicos o genéricos como de otros especializados, es necesario que se tenga un dominio de ellos.

- Creatividad:

Las empresas buscan muy positivamente la creatividad. Tener un empleado talentoso y creativo es la mejor inversión a corto, media y largo plazo.

- Ventas y persuasión:

La capacidad de persuasión de los candidatos, se mide en los ambientes de negociación y las ventas son elementos centrales.

En efecto, se puede decir que cada uno tiene habilidad o competencia por la que son destacados, por ello, el trabajo de las empresas consiste en tomar ventaja de ellas para que tanto el profesional como las organizaciones obtengan beneficios que satisfagan a ambos.

Aparte, cada sector requiere de competencias precisas. Como instancia, la capacidad para ofrecer un producto o servicio no tiene la misma utilidad de la misma manera en una agencia bancaria que en otra dedicada a la venta de inmobiliaria. El proceso de la selección natural es en la actualidad mucho más especializados. También son más rápidos y precisos. Si previamente tomaba semanas, ahora pueden terminar en solo horas según los medios que se utilicen.

Sin embargo, no solo se han modificado en sus plazos. Las organizaciones han dado un giro de 180 grados a las competencias profesionales que se le exigen a los candidatos, incluso más para los conocimientos que cada candidato debe poseer para ser localizado en una plaza. Según (Esteiner, 1996), la información que se colecta hasta ahora ya no basta para los que se responsabilizan en Recursos Humanos, sino que surgen otras interrogantes tales como: ¿Cuáles competencias profesionales son valoradas ahora con interés especial? ¿Qué es requerido en cada una de ellas? Ahora, observaremos las que más destacan.

Arbitraje o Conciliación:

La toma de decisiones acertadas es indispensable para la intervención precisa en situaciones complicadas para una empresa. Aquellos con la capacidad de manejar aquellos casos son muy valorados en el proceso de selección.

Organización:

Sin importar el campo al cual un candidato aspire, la organización es una competencia fundamental.

Organizar significa administrar el tiempo, plazos y la importancia a cada actividad realizada.

Habilidades de comunicación:

Un profesional hábil debe saber expresarse de una manera eficaz y coherente. En la forma en que se comunica sus ideas forma parte de su éxito en el campo laboral. Además, el profesional debe tener una escucha activa, la inteligencia emocional, y si el escenario lo amerita, el manejo acertado de reuniones.

Análisis de información:

En la era digital, escasean los profesionales que no usan datos o mensajes. Toda utilidad está atravesada por la información. Sin embargo, los datos no son suficientes por sí solos; se debe saber interpretarlos y extraer de los mismos lo que se pueda considerar importante para la situación.

Utilización de software:

La utilización de programas digitales (o software) es indispensable de tener en cuenta en todo proceso de selección que se quiera llevar a cabo. Sin importar si se basa en programas básicos o genéricos como de otros especializados (ej. Software programado específicamente para una utilidad que sea necesaria para la compañía), es necesario tener una destreza en ellos. Debemos recordar que la digitalización de información ya es parte de nuestra forma de vida, y ahora debe formar parte de nuestro campo laboral actual. (Antamba, 2015)

Imaginación:

Las organizaciones valoran muy positivamente la imaginación. Contar con un empleado con dicha habilidad es una buena inversión tanto a corto como largo plazo.

Persuasión y carisma:

También es necesario contar con la capacidad de persuasión que un candidato cuente, sobre todo en aquellos ambientes en los que la negociación a la hora de las ventas son elementos importantes. Saber vender es todo un arte que es necesario dominar. (Secretaría t. d., Plan nacional de desarrollo toda una vida, 2017)

Se parte de considerar que el desarrollo de la tecnología y de la ciencia de las profesiones es un hecho social. En Latinoamérica, el nivel de educación técnico superior se ha ido desplazando, poco a poco, por niveles educativos superiores,

esto debido a las exigencias institucionales, la evolución tecnológica y las diversas necesidades del individuo y la sociedad latina

De manera particular, la carrera de tecnólogos en administración de empresas, desde estos años se ha podido perfeccionar y estratificar, centrándose principalmente en la formación y la práctica para poder tomar cuidado de una empresa, con evidencias en la mejora de los servicios. Correspondientemente los Institutos de Educación Superior tienen el reto de responder a estas demandas mediante la formación de profesionales competentes y humanos.

La educación en la administración de empresas comprende diversos niveles de formación como lo es del nivel técnico, tecnológico y de licenciatura, en los cuales se pueden distinguir competencias específicas del desempeño profesional de acuerdo a los ámbitos de desempeño.

Los diseños de las carreras técnica y tecnológica poseen un importante sustento científico, donde se fortalece una sólida base del conocimiento en la práctica profesional. Dada la demanda de educación superior en el país, se implementaron programas de capacitación metodológica, se organizaron métodos de investigación con la participación voluntaria de los estudiantes del último semestre.

Este proceso reconsidera la necesidad de proporcionar una formación más integral en los campos de la carrera para que los estudiantes realmente puedan mejorar su calidad de trabajo de grado y tener la motivación necesaria para continuar trabajando en el campo de la investigación. En consecuencia, se propone la necesidad de resolver el siguiente problema: ¿Cómo garantizar que los estudiantes de la carrera tecnológica en administración de empresas desarrollen competencias para desempeñarse en el campo de la investigación y en la creación de empresas sostenibles?

Se espera que con la solución a este problema, sea posible contribuir no solo a la contribución a la capacitación en habilidades de investigación de los estudiantes, sino también generar una reflexión sobre cómo se puede aprender a investigar en un contexto en el que Es prácticamente no se tiene ninguna cultura para hacer investigación.

En la propuesta del Modelo pedagógico para la carrera de tecnología en administración de empresas, puede optar por la pedagogía activa porque trabaja con estudiantes universitarios con una amplia formación en conocimientos y capaces de asumir su propia formación.

La pedagogía activa, auto estructurante, surge en el siglo XX en contraposición a la pedagogía tradicional, según J. Zubírias (2007) con diversos autores y corrientes pedagógicas entre ellas el constructivismo en el cual la construcción del conocimiento depende de las representaciones acerca de la realidad y de la actividad a realizar, la mejor forma de aprender es haciendo, se aprende a nadar nadando según Carballo (2000); en consecuencia, se puede afirmar que

se aprende a investigar investigando y para ello es fundamental desarrollar la capacidad para solucionar problemas y la habilidad para manejar información.

En el proceso de aprendizaje juega un papel fundamental la interacción con otros; es decir, el desarrollo de las zonas de desarrollo próximo Vigotsky (1997). La interacción entre pares facilita la socialización de los estudiantes y es por ello que se plantea el trabajo colaborativo en el cual todos trabajan en pos de un fin común, formando grupos y trabajando en equipo adquieren las competencias para desempeñarse en la vida laboral y en las Redes de Investigación.

Ser competente implica movilizar una serie de conocimientos adquiridos a través de múltiples formas de aprendizaje, la motivación o interés para realizarlo y la capacidad para efectuar un trabajo, si falta alguno de estos elementos no será competente. Para la formación en investigación se debe plantear que el estudiante sea competente para buscar, analizar y utilizar información pertinente para solucionar preguntas y así lograr la capacidad para identificar problemas del medio y solucionarlos aplicando la Metodología Científica.

Tratamiento sistémico de emprendimiento

En términos económicos, "emprender" es comenzar la búsqueda de generación de valor, mediante la creación o expansión de una actividad económica mediante la identificación y de nuevos productos, procesos o mercados (Ahmad y Seymour, 2008). Los emprendedores, al desarrollar nuevos negocios para satisfacer las necesidades de la población, permiten aumentar la productividad y generar la mayor parte del empleo, por tanto, se genera más y mejor empleo que contribuye al aumento del valor agregado de la economía.

Todo lo cual se consigue con la generación de empresas de calidad lo que depende de todo un ecosistema integrado que reúne aspectos personales, las condiciones del mercado, el acceso a recursos financieros e información, así como la intervención del gobierno a través de programas y proyectos públicos que favorecen (en mayor o menor grado), por ello es obligado la formación de entornos empresariales favorables para que los emprendedores puedan llevar a cabo sus iniciativas y obtener beneficios.

Según el Global Entrepreneurship Monitor, Ecuador es el país latinoamericano con la tasa más alta de creación de empresas en la región. El emprendimiento en Ecuador está orientado principalmente hacia actividades comerciales, productivas y de servicios intencionadas hacia el mercado interno. Esto es concebido así con el fin de aprovechar una oportunidad de negocio que permita mayores ingresos, la independencia económica y la satisfacción de necesidades.

Sustentando el criterio que la capacidad empresarial de la sociedad, la educación, la apertura de los mercados, las normas sociales y culturales, entre otros aspectos, son los que hacen posible la generación de actividades productivas en la nación.

Sin embargo, la política pública en los últimos diez años ha sido un elemento importante en el escenario empresarial ecuatoriano y se ha centrado en la construcción de todo un andamiaje que incluye regulaciones, instituciones y programas para promover el emprendimiento y el logro de proyectos productivos.

Así, compartiendo el criterio de Hinojosa S.: "El liderazgo sistémico crea un nuevo paradigma en el mundo de los negocios al observar el proyecto empresarial en su conjunto, observando así la interacción entre sus elementos y entre ellos y el sistema mismo". (Hinojosa S., 2020)

Tratamiento sistémico de Gestión

Para obtener resultados exitosos en la planificación, ejecución y control de la gestión de recursos humanos, se le asigna un papel fundamental a la preparación de las personas que de una manera u otra actúan en todos los procesos como esencia del éxito de cualquier organización.

- "Es el poder trabajar con personas para determinar, interpretar y alcanzar los objetivos organizacionales, desempeñando las funciones de planeación, organización, dirección y control." (Megginson, 2001. P. 7)
- "La gestión o administración del ser humano corresponde a la utilización de personas como recursos para lograr objetivos organizacionales." (Wayne, 2005. P. 9)
- La gestión significa organizar los encuentros aislados con el fin de derrotar/ destruir al enemigo: a sus fuerzas, a su voluntad y su territorio, que es el objetivo ideal de la guerra. Aquí, las "estrategias de gestión" son planteadas para o sobre el otro, lo que inmediatamente significa (como lo explica el pedagogo brasileño Paulo Freire) actuar contra el otro. (Clausewitz, 1888)

Tratamiento sistémico de Administración

La concepción de sistema en la administración es una opción que posibilita obtener respuestas colectivas a las diferentes situaciones que en el contexto de la organización se presentan, lo que va acompañado de la visualización de comportamiento todo lo cual se logra con la adecuada unidad de acción de todos los que de una forma u otra tienen incidencia en el proceso directivo, ya sean de carácter interno como externo.

Diversos autores en sus estudios han asumido diferente posición conceptual referente a esta temática, entre los cuales se significan estas tres posiciones que se presentan a continuación:

- Reyes en su definición expresa que: "Consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y la determinación de tiempo y números necesarios para su realización." (Reyes, 1988. P. 22)

- Otro autor asume que: “La Administración es un proceso social. Es proceso porque comprende una serie de actos que llevan a conquistar objetivos. Es proceso social porque esos actos se refieren primordialmente a las relaciones entre personas”. (Cook, 1961. P. 76)
- Para Idalberto al considerar el rol de las personas considera que: “La tarea básica de la administración es hacer las cosas por medio de las personas de manera eficaz y eficiente.” (Idalberto, 2004.P. 56).

Comprender que estas premisas conceptuales son las bases sobre las cuales se erigen los resultados de la investigación que se realiza teniendo como centro de atención la formación de un Tecnólogo en Administración de Empresas

CONCLUSIONES

El enfoque de competencia profesional se ha consolidado como un planteamiento capaz de tender puentes eficaces entre la realidad educativa de las instituciones de educación superior y la productiva, superando las limitaciones de metodologías precedentes y ofreciendo sustento conceptual y operativo para repensar y dinamizar las prácticas educativas y formativas; la gestión de recursos humanos en la empresa; y la propia base del reconocimiento social de la cualificación en el mercado de trabajo, con todo lo que ello conlleva.

Centrando la mirada en casos del Instituto Superior Bolivariano de Tecnologías, al término de la materia, los estudiantes aplican la teoría mediante el desarrollo de ferias o de ideas de negocios, que con anterioridad, mediante la gestión la identificaron, por tal motivo desarrollaron un emprendimiento y para que este sea sostenible el estudiante deberá desarrollar diferentes competencias durante su proceso de enseñanza aprendizaje hasta culminar la carrera de Tecnólogo en Administración de Empresa, a partir de construir su conocimiento propio, aprendiendo a ser, aprendiendo a saber hacer y aprendiendo a saber convivir.

El modelo planteado, que prevén dispositivos integradores de subsistema educativo- formativo y de reconocimiento de competencias independientemente de que su adquisición sea formal-educativa/formativa o informal o través de la experiencia y que se construyen sobre la participación institucional y social múltiple, afrontan ahora el reto de responder a cuestiones clave que van a condicionar su vocación, operatividad y alcance transformador efectivo.

BIBLIOGRAFIA

- Antamba, C. L. (2015). Estadística educativa Reporte de indicadores, Volumen 1. Ecuador: Ministerio de educación.
- Cagne, R. M. (1983). Las condiciones del emprendimiento. London: Milano editores.
- Clausewitz, C. V. (1888). De la guerra. Breslavia: Rainer.
- Constitución, d. l. (2008). Constitución de la republica del ecuador. Quito: Nacional.
- Cook, W. N. (1961). La dinámica administrativa. México: Printice hall.

- De Zubria, j. (2004). Modelo pedagógico. Bogota: Magisterio.
- Delors, J. (2019). La educación encierra un tesoro. Francia: Santillana.
- Drucker, P. (1998). Empresa y sociedad. Cambridge: Libros power.
- Esteiner, G. A. (1996). Planeación estratégica, lo que todo gerente desea saber. México: Continental.
- Fernandez, A. J. (1984). Seis estilos de administración. México: Diana.
- Flores, O. R. (1994). Hacia una pedagogía del conocimiento. México: McwrawHill.
- Foucault. (2008). Pedagogía de la formación.
- Guzmán, V. I. (1961). Problemas de la administración de empresas. España: Pearson.
- Hernandez, R. S. (2014). Fundamentos de gestión empresarial. Mexico: McGrawHill.
- Hinojosa, S. (2020). Programas de formación. Monterrey: Books.
- Idalbeto, C. (2004). Pensamiento estratégico. Sao Paulo: Magrawhill.
- Kantis, H. (2013). Índice de condiciones sistémicas BID. Buenos Aires: Norma.
- Koontz, H. (1935). Evolución del pensamiento administrativo. Mexico: Parson.
- LOES, L. O. (2018). Ley orgánica de educación superior. Quito: Lexis.
- Magretta, J. (2002). Modelos de Negocios. Canada: Pearson.
- Megginson, L. C. (2001). Administración, conceptos y aplicaciones. Carolina: Bussinnee.
- Programa de desarrollo, S. n. (2007). Plan nacional del buen vivir 2007-2010. Quito: Inec.
- Programa, d. n. (2014). Objetivos de desarrollo sostenible. Quito: Nacional.
- Rattich, W. (1615). Modelo pedagógico tradicional. Jesús Cantera: Trillas.
- Reyes, P. A. (1988). Administración moderna. Mexico: McgrawHill.
- Secretaria, p. y. (2007). Plan nacional de desarrollo 2007 - 2010. Quito: Inec.
- Secretaria, t. d. (2007). Plan nacional del buen vivir. Quito: Inec.
- Secretaria, t. d. (2017). Plan nacional de desarrollo toda una vida. Quito: Inec.
- Senge, P. (1990). La quinta disciplina. Mexico: Pearson .
- Vygostky, L. S. (1979). El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. Barcelona: Critica.
- Wayne, M. R. (2005). Administración