PROYECTO EDUCATIVO
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA

MSc. MILTON ANDRADE

MSc. LUCELLY CORREA

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN **3**
1. RESEÑA HISTORICA 5

1.1 De la administración en el mundo **5**

1.2 De la Administración Colombia. **6**

1.3 De la Administración en el programa **7**
2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO 10

2.1 Misión **10**

2.2 Visión **10**

2.3 Valores **10**
3. MARCO LEGAL 11
4. CONCEPCION DE LA ADMINISTRACION 13
5. MODELO PEDAGOGICO 16

5.1 Referentes Teóricos **25**

5.2 Concepción de un Modelo Pedagógico para el programa **31**

5.3 Plan de estudios. **33**
TABLA 1. Cursos que componen la estructura curricular del programa de administración de empresas. 35

5.4 Líneas de profundización. **37**
5.4.1 Línea de profundización en emprendimiento y creación de empresas. 37
5.4.1.1 Aspectos curriculares. 37
5.4.2 Línea de profundización en dirección de organizaciones. 42
5.4.2.1 Dimensión curricular. 42
5.4.2.2 Dimensión didáctica. 44

5.5 El Docente. **45**

5.4 El Estudiante. **45**

5.5 Perfil Profesional: **45**

5.6 Perfil Ocupacional: **45**

6. COMPETENCIAS DEL ADMINISTRADOR DEL PAE 36

7. BIENESTAR UNIVERSITARIO 40

8. INVESTIGACION EN EL PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS 43

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS **57**

INTRODUCCIÓN

El programa de Administración de Empresas de la Universidad de la Amazonia, con la participación del cuerpo docente, tiene como propósito enmarcar la orientación que se pretende dar al proceso de formación profesional y en consecuencia, ha realizado el ejercicio de construcción del Proyecto Educativo, el cual junto con los lineamientos institucionales permite la continua revisión y mejoramiento, constituyéndose en la carta de navegación y el referente para quienes deseen conocer el pasado, el presente y la perspectiva de futuro del programa.

En el presente documento expone una propuesta formativa que responde de forma integral al Proyecto Educativo Institucional de la Universidad de la Amazonia, en el cual se formula los aspectos que la integran y los antecedentes de la administración a nivel regional, nacional e internacional al igual que su direccionamiento estratégico: misión, visión, valores, que son el norte hacia el que se dirigen todos los esfuerzos organizacionales y el marco legal que regula la disciplina.

Igualmente se establece cual es la concepción de la administración y se describe el modelo pedagógico del programa con sus respectivos referentes teóricos, plan de estudios y líneas de profundización; de la misma manera se estipula el perfil del estudiante graduado: un profesional que se visualiza para responder a las necesidades de la sociedad así como el perfil del docente que tendrá la labor de mediar la formación de los estudiantes; y la manera en que el programa integra los diferentes servicios de apoyo ofrecidos institucionalmente a la comunidad universitaria.

Finalmente se presenta el desarrollo de procesos investigativos en el programa de Administración de Empresas y las actividades de extensión y relación con el medio.

1. RESEÑA HISTORICA

1.1 De la administración en el mundo

Según lo planteado por Chiavenato (2002), día a día, la Administración, es un fenómeno universal en el mundo moderno, cada organización, cada empresa requiere tomar decisiones, coordinar múltiples actividades, direccionar el trabajo de personas, evaluar su desempeño, con base en recursos previamente determinados, en conclusión toda organización o empresa requiere que diferentes administradores realicen numerosas actividades administrativas dirigidas hacia áreas o problemas específicos.

La administración de empresas, es una ciencia social dado que surge desde que el hombre inicia a trabajar en coordinación con otros, su reconocimiento e importancia en la sociedad se debe a la naturaleza gregaria de los individuos, y a la necesidad de organizarse y cooperar con sus semejantes. Su inicio a nivel histórico, data desde la época primitiva en la cual los integrantes de la comunidad (tribu), buscaban satisfacer autosuficientemente sus necesidades fisiológicas, posteriormente la importancia de afianzar en la época del trueque en donde dichas comunidades intercambiaban sus productos para abastecer mejor sus requerimientos.

En tal medida Ríos (1979, citado en Sanabria, Hernández, Saavedra, 2003, p.11) señalo que en 1881 es fundada la primera institución universitaria de estudios sobre administración: La escuela Wharton de finanzas y comercio y tiempo después en 1908 la escuela de Administración en la universidad de Harvard.

Simultáneamente, su verdadero concepto fue adquirido en el siglo XIX, específicamente en 1976 a partir de la Revolución Industrial. Con la invención de la máquina a vapor, se instauran nuevas formas de fabricación y con ello llega una nueva concepción del trabajo que conllevan a la inmersión del capitalismo, modificando por completo la estructura social y comercial de dicho momento histórico. En este periodo, muchos artesanos ingresaron a las fábricas aportando sus conocimientos y mano de obra; en consecuencia, los aportes de Henry Fayol y de Frederick Taylor han sido reconocidos como ideas pioneras en una nueva fase de la evolución de la administración, influyendo representativamente en el desarrollo económico y el mejoramiento de de las organizaciones y a su vez de las empresas.

Así mismo, en la medida en que dichas organizaciones crecían, y se complejizaban, surgieron investigaciones que dieron origen a la administración como ciencia cuyo objeto de estudio son las organizaciones.Al respecto Ortiz (2009), señaló que "el fenómeno administrativo se da donde quiera que existe un organismo social, porque en él tiene siempre que existir coordinación sistemática de medios. La administración se da por lo mismo en el estado, en el ejército, en la empresa, en una sociedad religiosa, etc. Y los elementos esenciales en todas esas clases de administración serán los mismos aunque lógicamente existan variantes accidentales. (p.11)

1.2 De la Administración Colombia.

De acuerdo con Mora (1998) la introducción de la administración como disciplina en Colombia se debe a la difusión de las teorías de Taylor y Fayol entre 1911 y 1912 en la Escuela Nacional de Minas de Medellín que a través de la carrera de ingeniería promovió el estudio y aplicación de estas nuevas teorías. En la capital del país estas prácticas fueron recogidas por los abogados formados en la Universidad Javeriana.

La primera escuela de administración propiamente dicha fue la Escuela de Administración industrial del Gimnasio Moderno de Bogotá en 1943 en donde se utilizó el estudio de casos concebido por la universidad de Harvard. En esta fase los egresados se titulaban como economistas administradores. En los años sesenta se crean cerca de 17 escuelas de administración y surge la primera generación de administradores profesionales.

Luego aparecen varios hitos importantes en la profesionalización de la disciplina: En los años setenta y ochenta se crean las primeras asociaciones de profesionales de la administración, encargadas de asegurar, defender y mantener los intereses para el ejercicio de la profesión; En 1981 se crea el Consejo Profesional de Administradores de Empresas, intentando satisfacer las necesidades de control de titulación con ayuda del Estado;Luego la Ley 60 de 1981, se reconoce a nivel del gobierno la profesión de Administración de Empresas en el país y establece normas para su ejercicio. El Consejo Profesional de Administradores es un organismo adscrito al Ministerio de Comercio Industria y Turismo y está integrado por representantes de los gremios profesionales, decanos de las facultades, representantes de los gremios empresariales y de los ministerios de Educación y Desarrollo Económico. Empezó sus labores en 1986, cuando el Gobierno, mediante el decreto 2718 reglamentó la llamada "Ley de la Administración". Este organismo cuenta con importantes recursos financieros y está desde entonces en pleno funcionamiento (DNP: 1990,1039).

Finalmente el Consejo Profesional de Administración expide el código de ética profesional del administrador en 1987 y en 2003 el Ministerio educación reglamenta las denominaciones de los programas académicos con la resolución 2767.

Mediante seminarios de análisis del quehacer académico, liderado por la facultad de administración de la universidad del Valle se empieza a dar forma a un órgano rector de las facultades. El propósito inicial fue identificar políticas de desarrollo, compartir experiencias y acciones con el fin de fortalecer los programas mediante la gestión ante las entidades de fomento y control de la educación superior. Este órgano rector se denominó ASCOLFA y obtuvo personería jurídica en 1986 y a él se encuentran adscritas 112 universidades agrupadas en seis capítulos regionales. El programa de administración de empresas de la Universidad de la Amazonia pertenece al capítulo centro.

Con relación al registro voluntario de Alta Calidad a febrero de 2010 existían 28 programas de administración en Colombia acreditados. De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional (2010) en su Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES)el 39% de éstos programas se encuentra en Cundinamarca, 21% en el Valle del Cauca, 7% en Antioquia y el 33% se encuentran distribuidos en otros departamentos con un solo programa acreditado.

1.3 De la Administración en el programa

En 1991, la Universidad de la Amazonia presenta el proyecto para la creación del Programa de Administración de Empresas ante el Ministerio de Educación Nacional. Mediante Acuerdo No. 020 de 1994 del Consejo Académico,aprueba el plan de estudios del Programa Administración de Empresas. Según Acuerdo No. 026 del 11 de julio de 1997, se adopta el pensum de estudios. El programa de Administración de Empresas se extiende en el segundo semestre de 1996 a Leticia, en el primer período de 1997 a Mocoa y en San Vicente del Caguán se inicia el primer semestre en 1998. Mediante acuerdo No. 35 de 1998, el Consejo Superior de la Universidad de la Amazonia en uso de sus atribuciones estatutarias, renueva la aprobación del programa Administración de Empresas de la Universidad desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de Diciembre del año 2003.

De acuerdo con el listado extractado de los registros del Sistema Nacional de Información que maneja el ICFES, el Programa Administración cuenta con registro No. 1154658000180011140 0 para operar en la sede principal, en jornada mixta, con metodología presencial; a la vez cuenta con registro No. 11154658000180011110 0, para operar en jornada diurna, el cual es el utilizado actualmente en Florencia. En el municipio de Leticia opera mediante registro ICFES No. 11154658000180010140 0, en jornada mixta y con metodología presencial.

Al interior de la Universidad de la Amazonia, el programa de Administración se acoge y está enmarcado en las siguientes normas: Acuerdo No. 35 de 1998, mediante el cual el Consejo Superior de la Universidad de la Amazonia renueva la aprobación del programa Administración de Empresas desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de Diciembre del año 2003; Acuerdo No. 018 de 1993 emitido por el Consejo Superior de la Universidad de la Amazonia (aprobación de la carrera de Administración de Empresas); Acuerdo No. 181 de 1993 del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior – ICFES- mediante el cual se concede su licencia de funcionamiento; Ley 30 del 28 de diciembre de 1992, por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, Capítulo VI, "Autonomía en las Instituciones de educación Superior", Artículos 28, 29 y 30.

El Decreto 938 de mayo 10 de 2002 "establece los estándares de calidad en programas profesionales de pregrado en Administración" Para ello el Consejo Académico de la

Universidad de la Amazonia mediante el Acuerdo 25 de 2002 establece las orientaciones para la Autoevaluación de los programas curriculares.

Como resultado del proceso de autoevaluación en el año 2004 se presenta un proyecto de rediseño curricular al Ministerio de Educación Nacional "MEN" y se obtiene el registro calificado mediante resolución No.1630 del 17 de abril de 2006 con una vigencia de siete años. Implementar el plan de estudios ha sido una tarea compleja, dadas entre otras razones, la falta de claridad del componente pedagógico, el gran número de cursos del plan de estudios incluido en el currículo, la debilidad de una formación basada en competencias, la ausencia de un sistema de créditos, la indeterminación de las semanas académicas, la falta de los créditos por semestre discriminando el trabajo presencial, trabajo dirigido y trabajo independiente y la escasa flexibilidad.

Para atender esta situación, en el año 2007 se realiza un proceso de rediseño curricular que modifica el plan de estudios de acuerdo al sistema de créditos. Mediante el acuerdo 023 del Consejo Académico se aprueba el nuevo plan de estudios el cual incorpora un total de 160 créditos académicos. En este plan de estudios, el cual opera actualmente, se reglamentan las dos áreas electivas de formación – Creación de empresas y emprendimiento y Dirección de Organizaciones- mencionadas en el registro calificado y se incorporan nuevos cursos de acuerdo a las necesidades de formación y el contexto de desempeño profesional a nivel nacional y regional.

Recientemente el programa cuenta con un proceso voluntario de búsqueda de la acreditación de calidad que empezó en el año 2009 con un proceso de socialización y autoevaluación de acuerdo a los 8 factores de calidad descritos en los lineamientos de acreditación de programas (2006). Como resultado de este proceso de autoevaluación se consensuo con la comunidad académica, la implementación de un plan de mejoramiento el cual empieza a ejecutarse en febrero de 2011. Dentro de este plan se han logrado avances como:

- La vinculación de cuatro profesores de carrera para el programa.
- Consolidación de la investigación a través de un plan trienal de investigación en los dos grupos existentes.
- Rediseño curricular basado en competencias.
- Creación del laboratorio de lúdica empresarial a través del cual los estudiantes refuerzan su aprendizaje en diferentes áreas por medio de juegos en alianza con la Universidad del Tolima.
- Diseño de un laboratorio empresarial como modelo organizacional que permite a los estudiantes actuar en un entorno empresarial real.

De igual forma, cuenta con canales de comunicación directa con el estudiantado a través de conversatorios semestrales en los cuales de difunden los cambios del programa y se resuelven asuntos del orden académico.

2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.

2.1 Misión

Somos un programa de educación superior que ofrece formación integral en la región amazónica, fomentando la ética y la responsabilidad para un desarrollo empresarial sostenible a través de procesos de enseñanza y aprendizaje basados en competencias. Contamos con un equipo docente con capacidades pedagógicas y disciplinares, que apoyado en la infraestructura adecuada nos permite responder a las expectativas de supervivencia, crecimiento, rentabilidad y equidad regional.

2.2 Visión

Seremos un programa de formación profesional por competencias, en permanente acreditación orientado al desarrollo empresarial; cuya educación estimula la cultura del emprendimiento, la innovación, la ética, la responsabilidad social, la investigación y la proyección social en la región amazónica.

2.3 Valores

Comportamiento ético. Respetamos las normas que rigen el ejercicio de la profesión y el actuar humano dentro del espíritu de una formación integral. Inculcamos en nuestros estudiantes las competencias para un comportamiento de acuerdo a los preceptos de una sociedad más equitativa.

Honestidad. Nuestra oferta de formación incentiva la actuación recta, honrada y veraz de nuestros estudiantes, de acuerdo con las reglas y principios aceptados por la sociedad.

Responsabilidad. Este valor se interpreta como el compromiso hacia el desarrollo de prácticas pedagógicas de acuerdo con la problemática socioeconómica y cultural de la región y del mundo. Nuestra formación promueve el sentido de responsabilidad social hacia nuestros recursos ambientales, el territorio y sus comunidades.

Trabajo en Equipo. Concebimos un trabajo colegiado de nuestros docentes y administrativos para la planificación y ejecución de las prácticas académicas con nuestros estudiantes con el objetivo de mejorar sus niveles de aprendizaje. La enseñanza de la disciplina incorpora el trabajo en equipo como forma de organización de nuestro quehacer didáctico.

Calidad. Acogemos las prácticas de calidad institucional en nuestro programa a través de la incorporación de los procesos para mejorar los tiempos de respuesta y las expectativas de nuestros grupos de referencia: estudiantes, docentes, graduados y sociedad.

Liderazgo. Formamos profesionales en administración para liderar el desarrollo del tejido empresarial, con estrategias didácticas contemporáneas apoyadas con un equipo docente de alta calificación.

3. MARCO LEGAL

Al interior de la Universidad de la Amazonia, el programa de Administración se acoge y está enmarcado en las siguientes normas:

- Acuerdo No. 35 de 1998, mediante el cual el Consejo Superior de la Universidad de la Amazonia renueva la aprobación del programa Administración de Empresas desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de Diciembre del año 2003.

- Acuerdo No. 018 de 1993 emitido por el Consejo Superior de la Universidad de la Amazonia (aprobación de la carrera de Administración de Empresas).

- Acuerdo No. 181 de 1993 del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior – ICFES- mediante el cual se concede su licencia de funcionamiento.

- Ley 30 del 28 de diciembre de 1992, por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, Capítulo VI, "Autonomía en las Instituciones de educación Superior", Artículos 28, 29 y 30.

4. CONCEPCION DE LA ADMINISTRACION

El programa de Administración de Empresas (PAE), reconoce las diferentes escuelas de pensamiento administrativo en la concepción de su proyecto de formación. Por tal motivo a partir del año 2011 el colectivo docente viene adelantando, a través de diferentes espacios, la discusión acerca de la influencia de los diferentes planteamientos en su filosofía de formación y su direccionamiento estratégico. A continuación se presenta una reseña de los principales planteamientos de estos movimientos considerados en la construcción de su proyecto educativo.

Escuela Positivista

Esta corriente epistemológica, tiene sus orígenes en Francia a inicios del siglo XIX, con la necesidad de estudiar científicamente al ser humano y para legitimar el estudio científico naturalista del individuo. Sus principales exponentes son Augusto Comte y John Stuart Mill.

De esta manera, de acuerdo con Martinez (1997, p452) por positivismo, en la concepción de Augusto Comte, se entiende "el movimiento dirigido a exaltar los hechos en contra de las ideas, a resaltar la ciencias experimentales frente a las teorías y las leyes físicas y biológicas contra las construcciones filosóficas. Todo conocimiento para ser autentico, se debe fundamentar por entero en la experiencia, atenerse a las cosas y aunque la razón elabore datos empíricos, será necesaria la experiencia para probar su verdad". (p. 51).

Esta concepción, ha permeado en la administración, como la búsqueda frenética entre ciencias "duras y blandas" de conocimientos y descubrimientos que faciliten la confección de formulas, modelos y herramientas destinadas exclusivamente a servir al objetivo administrativo por excelencia: la eficiencia técnico-económica de la empresa. (Ibid. p52)

Así mismo, de acuerdo con Durango (2009, p.82) bajo estos postulados, el conocimiento ya está dado, elaborado y terminado no permitiéndose la problematización; por ello niega la intervención del sujeto en su construcción, es decir, el sujeto se mantiene pasivo, y solo aprende acumulando memorísticamente los conocimientos y siguiendo instrucciones de los directivos al pie de la letra, sin cuestionar, sin aportar. En tal caso, "el líder de la administración tradicional es más bien un buen persuasor y un hábil conocedor de las sutilezas y artimañas para estimular y provocar en los liderados comportamientos adecuados a los objetivos deseados por el dirigente" (Muñoz ,2011 p.150).Por lo tanto, se entiende el proceso de la conducta en términos estáticos y de causalidad lineal (causa-efecto) entre el estimulo y su respuesta o resultado y en consecuencia, y de esta manera, se concibe todo un marco conceptual prescriptivo acerca de cómo provocar los comportamientos deseados a partir del suministro de incentivos adecuados según el nivel de expectativa en el que se encuentre el trabajador o empleado en la escala de necesidades de Maslow. (Muñoz (2011, p.35).

En esta medida según (Muñoz ,2011), la administración actual se desprende de toda responsabilidad humana o social, afirmándose como una ciencia del cálculo financiero y

la productividad. Por ende la administración así enseñada, se convierte en un vehículo de transmisión ideológica inconsciente, al legitimar y erigir en valores sociales los simples criterios de construcción del modelo o propuesta teórica de turno.

Teniendo en cuenta lo mencionado, esta "racionalidad irracional" constituye el talón de Aquiles de la administración(Muñoz), dado su carácter instrumental orientado hacia el logro de fines fundamentados en la eficiencia y la productividad, bajo la perspectiva técnica, economicista basada en el deseo de lucro de quienes trabajan.

En consecuencia, se considera que la problemática académica en la que sin duda se encuentra Colombia, en gran medida se limita a recibir y aplicar de manera acrítica el conocimiento elaborado en el mundo desarrollado, y casi exclusivamente (por no decir totalmente) proveniente del enfoque instrumental. En esta perspectiva que quiere acogerse al paradigma epistemológico de las ciencias "duras" reside precisamente la incoherencia epistemológica de la que habla Le Moigne, en este sentido la administración (o más precisamente, su corriente dominante) se ha arrimado al árbol de las ciencias naturales con el ánimo de constituirse en una de ellas, a pesar de los múltiples y claros indicios de la imposibilidad de asimilar su objeto de estudio a los objetos estables y predecibles de las ciencias experimentales. (Muñoz 2011, p.53).

En palabras del Sanabria (p. 20) la construcción de la disciplina ha sido fundamentada por la teoría de la simplicidad. Para comprender ese objeto de estudio llamado empresa se ha desagregado o divido en sus elementos fundamentales, para partir de ahí estudiarse cada una de estas parcelas y por integración considerar acercarse al conocimiento completo del objeto. Es decir,siguiendo el método cartesiano se ha construido un discurso administrativo desarticulado, con un predominio de métodos cuantitativos en la investigación y prácticas que desatienden el carácter humano y el impacto social de las organizaciones.

Escuela Humanista

De acuerdo con Grisales (2011), la preocupación de esta escuelaestá relacionada con el ejercicio profesional de la Administración. Para esta corriente de pensamiento, debe darse una transformación de las prácticas y de las teorías de la gestión, pasando de objetivos utilitaristas y centrados en la productividad y la eficiencia, a focalizar el ser humano y su bienestar.

Este movimiento tiene su origen en el grupo "Humanismo y Gestión" del Centro de Altos Estudios Comerciales (HEC) de Montreal y ha permeado la formación en administración en Colombia en universidades como la EAFIT y la Universidad del Valle. Se destacan tres autores principales que de acuerdo con sus investigaciones han generado diferentes matices dentro de esta escuela.

El primero de ellos, Alain Chanlat, critica la teoría y prácticas de la administración por tratar al ser humano como un recurso bajo una perspectiva economicista clásica. Lo

anterior se pone en evidencia al hacer uso de la teoría de las relaciones humanas para "motivar" al trabajador bajo la premisa de mejorar la productividad, es decir, el uso de conceptos propios de la sicología conductista para lograr un mayor rendimiento laboral disfrazado de una falsa preocupación de la dirección, por el bienestar del ser humano en la organización.

Para Chanlat, los fenómenos organizacionales han sido estudiados de manera ahistórica, descontextualizada y dirigidos sobretodo al logro de la eficiencia y productividad. Por esta razón se ha hecho a un lado la dinámica social presente en esos fenómenos así como sus implicaciones.Propone una comprensión de la administración bajo una elaborada argumentación a partir de la concepción del hombre y las organizaciones articulando conceptos y teorías desde la antropología, el sicoanálisis, la filosofía y la biología (especialmente de dos ramas: la filogénesis y la ontogénesis). Bajo esta óptica busca voltear la mirada al carácter biosicosocial del hombre, que lo hace complejo y necesariamente abordable por múltiples ciencias.

Dentro de su postura, critica la formación de administradores por estar basada en una pedagogía de la homogeneidad, abstracción y cuantificación, haciendo de los graduados expertos en manejar técnicas y modelos pero incapaces de interpretar particularidades de la realidad organizacional. Propone una pedagogía que permita desarrollar habilidades de observador y de colocarse en situación de aprendizaje: darle sentido a la realidad organizacional considerando las particularidades de las personas. Lo importante en la acción gerencial debe ser encontrar el sentido que tienen los fenómenos organizacionales para el grupo social, dado que las personas crean vínculos de significación en todo lo que hacen, donde lo hacen y con quien lo hacen.

Su propuesta se extiende a las labores de consultoría al concebirla y practicarla como una intervencióncomprensiva,en donde es importante el establecimiento de vínculos personales para aproximarse cualitativamente a los fenómenos organizacionales y realizar un diagnóstico integral a la situación empresarial.

Desarrolla la ***noción de oficio*** del gerente, para Chanlat: "el dirigente tiene la obligación, por lo menos moral, de entender su oficio como altamente incidente en la integralidad de las personas que como seres humanos se construyen haciendo, pero solo si tiene la posibilidad de implicar en ello todas las dimensiones de su ser" (p. 145). Bajo esta noción desvirtúa el nombramiento de dirigentes supertecnócratas, capaces de gerenciar cualquier empresa bajo modelos e índices con una visión cortoplacista, cobrando salarios exorbitantes. Para Chanlat, el dirigente debe ser "un hombre del ramo, familiar a su gente y colegas, conocedor de los secretos de su producto y su sector e identitariamente ligado a su gestión" (p. 145).

La labor del dirigente debe estar guiada por la sabiduría y no por la ciencia. La sabiduría genera la capacidad de comprender a las personas y los contextos bajo los principios

de equidad y búsqueda de sentido por encima de los intereses de rentabilidad y optimización. Esta sabiduría se contrapone a la ciencia, pues en vez de modelos y números se basa en la premisa de que el dirigente es un hombre de palabras y símbolos. El dirigente en su propuesta debe ser un hombre que debe ***saber ser*** en vez de ***saber llevar*** o liderar a los demás a ***hacer algo***, teniendo en cuanta una visión aristotélica de su ética. Para este autor "La gestión empresarial debe hacerse atendiendo múltiples racionalidades sometidas todas a la idea primera de que el hombre es el sujeto de esa acción productiva y comercial. No se trata de sacrificar la rentabilidad, sino de lograrla dentro de una concepción integral del hombre" (p. 112).

Otro autor destacado dentro de esta escuela es Omar Aktouf, investigador de origen Argelino quien se autodenomina "humanista radical" por su clara oposición a la escuela humanista. Su propuesta va hacia la deconstrucción de la teoría y práctica administrativa apoyado en el enfoque compresivo de las ciencias sociales acerca de la naturaleza humana. Su pensamiento acerca de la administración se ha desarrollado a partir del resultado de sus investigaciones de corte cualitativo (sobretodo etnográfico), en su trabajo como consultor y docente en diferentes organizaciones y universidades.

Sus aportes se pueden distinguir en varios campos de investigación disciplinar, destacándose la cultura organizacional, la gerencia de proyectos, los modelos nacionales de gestión, la pedagogía de la administración y la relación economía, neoliberalismo y gestión empresarial. A continuación se reseñan dichos aportes:

Cultura organizacional. Sus ideas se contraponen a las prácticas de gestión tradicionales orientadas a manipular o incidir en la cultura organizacional para lograr los fines económicos, es decir el carácter instrumental de la misma. Como resultado de sus investigaciones concluye que la empresa es una construcción cohesiva y coherente de una visión a partir de la comprensión integral de los individuos que la conforman. Esta se logra a partir de la participación. En esta vía se podría concluir que la cultura se construye en vez de implantarse.

Gerencia de proyectos. Los factores culturales y relacionales del contexto del proyecto tienen igual o mayor incidencia en su desarrollo y en sus resultados que los aspectos técnicos y tecnológicos del mismo.

Modelos nacionales. Como resultado de la investigación de los modelos económicos y administrativos de Japón, Corea, Alemania y los países escandinavos, distingue tres elementos diferenciadores:
1. El mantenimiento de la estructura social a través del consenso.
2. Equilibrio social como objetivo fundamental de todo proceso de concertación.
3. Visión de largo plazo. Esto último se antepone al modelo neoliberal norteamericano que preconiza la generación de riqueza económica en el corto plazocon su consecuente destrucciónde valores sociales en el largo plazo.

En el análisis de estos modelos, se concibe al dirigente como promotor y catalizador de procesos de concertación, imagen que se contrapone al modelo estadounidense al considerarse como fuente de conocimiento e instrucciones. Para Aktoufel dirigente no es un héroe ni un ser omnipotente ni infalible, concepción que obedece más a un origen mitológico del mismo.

El modelo de estos países refleja estructuras planas en donde el empleado pasa de ejecutar tareas parciales a estar inmerso en el logro de la visión colectiva. De igual manera estos modelos son complejos pues consideran la integridad del ser humano: sus facultades emotivas e intelectuales son importantes así como su capacidad de pensar y decidir, además éstasno son exclusivas del dirigente. De igual manera, estos modelos de gestión generan una identidad con la producción nacional, es decir se promueve el consumo de los productos propios por encima de los extranjeros.

Con relación a la formación en administración, en estos países este se da en el contexto de las mismas empresas, es decir, las personas se desarrollan en administración como una práctica inherente a sus oficios dentro de la organización.

Finalmente en este campoAktoufconcluye que la racionalidad económica como único principio del actuar del dirigente, enceguece la comprensión de las otras dimensiones del ser humano y su contexto, lo que se traduce a la larga en una menor productividad, alienación y frustración del trabajador.

Pedagogía de la administración.Para este autor la administración es una doctrina más que una ciencia. De allí se desprenden concepciones acerca de su pedagogía. Al ser de naturaleza ideológica y vinculada a intereses sociales y económicos, los estudiantes deberían aprender sobre las implicaciones de su práctica.

Critica el método de casos extendido por la escuela estadounidense al tratar de estandarizar soluciones sin considerar los contextos de las organizaciones. Además este método contradice la noción de cambio promovida por esta enseñanza tradicional.

Termodinámica y administración. Aktouf se interesa por develar el papel de la administración en la sostenibilidad del planeta y la viabilidad de la especie humana**.**Afirma quela creación de valor de forma tradicional en las organizaciones genera destrucción en otras esferas del sistema planetario es decir que cada unidad monetaria de utilidad producida por la empresa implica un agotamiento de las posibilidades humanas de supervivencia, por tanto es imposible pensar crear valor más allá de las limitaciones de los recursos naturales(p.168). Para este autor la gestión de las empresas debe servir para viabilizar la especie humana dentro de las posibilidades planetarias.

Escuela Constructivista Francesa

La preocupación central de este movimiento de pensamiento, es la generación de una crítica alrededor de la epistemología de la administración, es decir, la forma en cómo se ha constituido su corpus teórico bajo un paradigma dominante: el positivismo. A partir de esta crítica y apoyados en las ciencias sociales se alude a una serie de herramientas y metodologías de investigación adecuadas para abordar la administración, principalmente de corte cualitativo. El interés para los promotores de esta escuela, se centra en la comprensión, en vez de la explicación de los fenómenos organizacionales como ha sido tradición en administración, dejando a un lado el foco eficientista.

De acuerdo con Muñoz (2011, p.58) y Durango (2009, p.36) los postulados del contructivismo francés o la escuela francesa de la epistemología constructivista de las "ciencias de la gestión", son defendidos por Le Moigne, Alfred David, ArmandHatchuel, Jacques Girin, Michel Berry, Alain Charles Martinet, Michel Auder, Richard Dery y otros adscritos fundamentalmente a instituciones de educación superior y centros de investigación en Francia y en Quebec (Canadá).

Así mismo, estos autores plantean que desde el constructivismo, se critica la pretensión de la administración de hacerse exclusivamente al estatuto científico positivista y que el interés primordial de esta escuela es "mostrar que las realidades administrativas, constituyen constructos humanos muy distantes del hecho real, objetivo e incontaminado como objeto de estudio, que define a la ciencia positiva de Comte".

De esta manera se considera que el conocimiento administrativo es el resultado de la realidad interpretada y recreada por los sujetos. Lo cual de acuerdo con Piaget, es la manera como "la inteligencia organiza el mundo, organizándose a sí misma". Por tal razón, el objeto administrativo no es aprehensible positivamente; no es posible observarlo objetivamente, sin modificarlo o "subjetivarlo". (Muñoz 2011, p.59) y (Durango 2009, p.36). En esta medida, para el constructivismo, la realidad constituiría una elaboración humana diferente al hecho real es decir que los conocimientos no están en el mundo, sino en la mente y que la realidad depende que quien la observa, la construye y la recrea.

Teniendo en cuenta lo mencionado, Muñoz (2011, p.561), plantea que para Hatchuel, "la empresa no debe considerarse el objeto en sí, sino la acción reflexiva y transformadora de los sujetos inmersos en el proceso de hacer empresa, lo que debe focalizarse como el objeto de interés de la gestión" en consecuencia, se infiere que según este postulado, los tipos de organizaciones son consecuencia de la acción colectiva a través de una dialéctica entre las técnicas de gestión y la organización social.

Para Hatchuel(según Muñoz), el modo de evolución y de progreso de las organizaciones estará dado entonces por la dinámica recurrente de "reconstruir las relaciones por una modificación de saberes" o de "reconstruir los saberes para hacerlos compatibles con una modificación de relaciones". (p. 65).

Este autor, considera que la administración se ha organizado en torno a supraideas y metafísicas de la acción (las utilidades, la estrategia, la cultura organizacional, el líder,etc), que buscan totalizar e imponer de manera exógena los comportamientos de las personas en las organizaciones sin considerar sus dinámicas sociales.

Hatchuel propone la axiomática de la acción colectiva como forma de revisar y comprender el papel de la administración y de la empresa en la sociedad, abandonando la explicación a través de las metafísicas de la acción. Esta axiomática se soporta en cuatro tesis:

1. Pasar del concepto de racionalidad (inmutable y no negociable de los actores en la empresa) a proceso de racionalidad de los mismos, pues es a través de este que se propician espacios de negociación. En otras palabras la racionalidad de la empresa resulta de un proceso de negociación continuo entre los actores que permite que la acción colectiva incluya valores humanistas y de emancipación.

2. Pasar de una concepción dirigista de la conducta y del conflicto hacia la participación y el aprendizaje colectivo. Este aprendizaje colectivo concebido de manera no tradicional: una dinámica de aprendizaje en la interacción con el otro de una organización en "proyecto". La dirección y la organización se construyen en la interacción de los aprendizajes individuales.

3. Contrapone la idea de que el entorno determina la estructura. La estructura organizacional debe ser resultado de una construcción colectiva en relación dialéctica con el entorno.

4. Relativizar el concepto de eficacia, es decir que este concepto debe pasar por el proceso de racionalización colectiva. No todo en la organización es susceptible a la lógica tradicional de la eficacia, esta es resemantizada en el proceso de racionalización. Se deben redefinir los términos que conllevan la eficacia.

En conclusión estas cuatro tesis confluyen a mirar de manera compleja y recursiva el conocimiento (saberes) en la acción administrativa (que se entiende absoluto, propio del dirigente, incuestionable) y las relaciones sociales.

Romain Laufer, profesor de la Ecole des Hautes Etudes Commercieles (HEC) de Paris, otro representante destacado de esta postura, plantea la "Conformación de un núcleo conceptual que le de legitimidad y validez científica a la administración y que

reorganice la práctica y la producción de conocimiento dentro de la disciplina" (p. 66). A este núcleo conceptual lo denomina ***conceptos federadores***. Este planteamiento se fundamenta en un análisis histórico de la administración y su inserción en la sociedad en tres periodos:

Antes de 1900.Los conceptos federadores giran en torno al poder legitimado en tres niveles:Jurídico por el poder público; cosmológico en donde el poder es dado porla razón como medio para acceder a las leyes del universo (concepto newtoniano de ciencia) poder que deriva en lo económico en la concepcióndelhomuseconomicus como sujeto maximizador de su beneficio en un mercado de competencia perfecta; y administrativo, en donde la empresa es una caja negra, cuyo tamaño atómico hace que se rija por las leyes de mercado y que esta no pueda incidir en su comportamiento. En este período no existe propiamente la administración.

Desde 1900 a 1950. El poder jurídicoasumelaintervención del estado en función de las necesidades de los ciudadanos dado el desfallecimiento de los mercados. En lo cosmológico aparece elpositivismo Comntiano que permea la concepción de ciencia. En lo administrativo el modelo de competencia perfecta incluye ahora la intervención estatal.Amparados en la visión Comntiana, Taylor y Fayol proponen el ámbito interno de la organización antes visto como el deseo del propietario;aparece el rol del gerente diferente del propietario; se desea dar un estatuto científico a la administración a través del método empírico analítico. En este periodo el objetivo de la administración es la búsqueda de la eficacia productiva y financiera de la empresa.

Desde 1950. Siguiendo con el análisis en los tres niveles de poder, a partir de este periodo se distinguen los siguientes rasgos: Con relación alpoder jurídico se hace evidente lainsostenibilidad del estado providencia y aparece el neoliberalismo generándose laprivatización de lo público,y una marcada influencia de los intereses de las corporaciones sobre la soberanía del estado. Desde el punto de vista cosmológicoaparece el neopositivismo (Popper) a través de la falsabilidad por modelación y casuística eirrumpen en este momento las epistemologías constructivistas. A nivel administrativo, aparecen las modas, modelos, prescripciones y técnicas que no cumplen con el principio de universalidad en el ámbito epistemológico y no responden a la complejidad de las organizaciones en el sentido práctico. Predomina una pedagogía de la administración basada en el análisis de casos con pretensión de aplicabilidad sin considerar el desarrollo de las empresas, su contexto y las realidades a las que pertenecen.

En esta crisis de legitimidad Lauferen los tres niveles, propone una renovación epistemológica de la administración a través de conceptos federadores como *gobernabilidad, recursos, valor y competencias* desarrollados a través de lo que él denomina la teoría de la argumentación.

Los planteamientos de esta escuela se pueden sintetizar en los siguientes elementos:

- Su interés se centra en debatir la forma de producción de conocimiento administrativo dada las características de la relación objeto-sujeto.
- Proponen remplazar el concepto de *administración* por las *Ciencias de la Gestión*, apoyados en la epistemologíade las ciencias sociales principalmente.
- La preocupación va más allá de la eficiencia de la empresa: la totalidad de implicaciones de las acciones administrativas en el plano individual, colectivo, social, humano y planetario.
- El objeto de estudio de las *ciencias de la gestión*es la acción humana circunscrita a la organización, es decir, en los procesos de producción.

ESCUELA CRÍTICA.

Influidos por movimiento europeo de la Escuela de Frankfurt, suenfoque critico de las ciencias sociales y el desarrollo de los planteamiento de autores representativos como Habermas ,se adelantan una serie de encuentros de investigación en estudios organizacionales. Estos encuentros han sido adelantadas por (EGOS) EuropeanGroup of OrganizationStudies y en (APROS), AsianPacificReserchersonOrganizationStudies, principalmente en Francia, Inglaterra, los países escandinavos, México y Australia.

De acuerdo con Durango (2009, p.72), Nérici, señala que "la didáctica, es una disciplina dirigida hacia la práctica, puesto que su finalidad es la de orientar la enseñanza. En síntesis, la didáctica de la administración ha de ser concebida como un conjunto de normativas creadas al servicio de la optimización del aprendizaje". Por ende, dentro de este marco de análisis, la corriente crítica emerge como una reacción frente al enfoque técnico y los contenidos conforman un "objeto problema" de la didáctica y no sólo un medio para provocar los aprendizajes estimulando el espíritu crítico.

Así mismo, afirma que Habermas, plantea que el capitalismo contribuyó a legitimar la dominación desde las relaciones de intercambio que operan en base al trabajo social. Con ello se considera que la sociedad sufrirá un proceso de modernización compulsivo en el que las estructuras tradicionales deberán subordinarse a una racionalidad instrumental-estratégica para inciar un proceso de despolitización que se logra mediante la transformación de la ciencia y la técnica en una ideología. El desarrollo del sistema parece entonces, estar determinado por el progreso científico-técnico.

En esta óptica, Durango considera que los estudios críticos, problematizan el status quo y se enfocan en el lado oscuro de los negocios y de las organizaciones, lo cual es denominado por Gareth Morgan como "la cara fea de la empresa".

En coherencia con lo mencionado,según Durango (2009, p.72) "muchos investigadores acerca de la administración y las organizaciones estudian el sostenimiento de la premisa bajo la cual las compañías y otras organizaciones son instituciones que trabajan para el bien común", es decir que los rendimientos y ganancias deben permitir mejores condiciones económicas y sociales para clientes, empleados, dueños y el público en general. De esta manera las estructuras orgánicas y prácticas de las empresas, se

entienden como funcionales para el logro de los objetivos organizacionales los cuales sirven a varios stakeholders y por lo tanto, los acuerdos organizacionales e institucionales son vistos como justos y sin problemas.

En lo referente a EGOS, se identifica como una asociación de tipo académico que apunta a los adelantos teóricos y/o empíricos del conocimiento sobre las organizaciones y los contextos en los cuales estas funcionan. Sus raíces intelectuales en las ciencias socialesles animana un acercamiento analítico y teórico de la organización, es de destacar que en EGOS, se entiende la organización desde las perspectivas de las ciencias sociales (tales como sociología, historia social, ciencia política, psicología y antropología) así como las humanistas (tal como filosofía, análisis del discurso, crítica literaria y retórica).

De igual manera, desde 1982 funciona una red multidisciplinaria de investigadores de la organización alrededor de la región Asia-Pacífico con el nombre de APROS, la cual conduce reuniones en los niveles locales internacionales con integrantes de diversos países.

En consecuencia, toda la investigación es crítica en el sentido que el investigador está atento e intolerante a débiles argumentaciones, a las declaraciones especulativas, a erróneas conclusiones. En los estudios críticos de la administración, lo "critico" se entiende como el estímulo a una reflexión más extensa en las ideas establecidas, ideologías e instituciones con el fin de ordenar o liberar o de por lo menos reducir la represión, el auto-constreñimiento o el sufrimiento. La investigación crítica apunta para estar de pie al lado de la parte más débil cuando se estudia o comenta sobre las relaciones de dominación (Durango 2009).

El programa adopta esta discusión teórica de las escuelas de pensamiento que permean la formación. Por tradición, la formación en el PAE ha tenido una fuerte influencia de la escuela positivista: énfasis en métodos cuantitativos, modelo pedagógico que privilegia la heteroestructuración e integración de saberes a finalizar los ciclos de formación. Sin embargo, el equipo profesoral, desde el año 2015 y con el acompañamiento de la Universidad de Antioquia, se encuentra en una transición hacia una concepción diferente a la disciplina orientada hacia el humanismo y la escuela crítica dada la complejidad del objeto de estudio y las particularidades de la organizaciones en el contexto del territorio.

5. MODELO PEDAGÓGICO DEL PROGRAMA

5.1 Referentes Teóricos

Para el desarrollo de un modelo pedagógico del Programa de Administración de Empresas (PAE) de la Universidad de la Amazonía, es necesario incorporar algunos referentes desde las Ciencias de la Educación que permitan articular una propuesta de formación en correspondencia con las necesidades propias del contexto regional y global.

- **Vigotsky y zona de desarrollo próximo.**

Para Vigotsky, el aprendizaje y el desarrollo del individuo mantienen una relación compleja. A través de la instrucción, el estudiante es llevado a una zona de desarrollo próximo, entendida como la capacidad inicial de realizar algunas actividades bajo el acompañamiento de los docentes y que gracias a esta interrelación las podrá realizar de manera autónoma y volitiva en el futuro. Para lograr el desarrollo es requisito conocer el nivel alcanzado por el estudiante y direccionar la intervención educativa a niveles delante de él. Es claro que para este autor el desarrollo precede al aprendizaje, lo lleva a la zona de desarrollo próximo: El aprendizaje jalona el desarrollo del estudiante.

Los planteamientos de Vigotsky proponen una influencia marcada de la cultura en el aprendizaje.El sujeto se construye en una situación social y cultural concreta, de afuera hacia adentro. La concepción de la educación trasciende la transmisión de artes y oficios requeridos para un modelo económico. La educación se propone para generar autonomía en el proceso de formación dentro de un ámbito cultural específico, y así permitir al estudiante pertenecer a una comunidad.

- **El aprendizaje significativo.**

De acuerdo a las investigaciones lideradas por Ausubel y Novak, desde la sicología educativa, se plantea la importancia de buscar la significatividad del aprendizaje. Lo trascendental en esta postura desde el punto de vista del aprendizaje, es la retención de los significados en el largo plazo, para lo cual el docente debe identificar primero la estructura cognoscitiva previa del estudiante, a través de las redes de conceptos y su significado, para que a partir de allí se pueda "enseñar consecuentemente" (Ausubel et al, 1995, p.151). El objetivo de esta teoría es lograr una mejor retención y estabilidad de conceptos en los estudiantes en la medida que los nuevos contenidos presentados se articulen de manera significativa con los aprendizajes previos de los estudiantes. La labor de enseñar, para esta teoría, se podría resumir como buscar precisión, estabilidad, organización y retención de los significados de los conceptos y proposiciones claves de una disciplina científica a través de estrategias de representación.

Para que el aprendizaje sea significativo para el estudiante, es importante considerar los siguientes requisitos:

A) Potencial significativo del material (contenido) presentado. Se distingue dos tipos: Significatividad lógica referente la existencia de coherencia de la estructura interna de los contenidos, secuencialidad en los procesos y relaciones consecuentes entre sus elementos que la componen; y significatividad sicológica, es decir, que los contenidos sean comprensibles para los estudiantes de acuerdo a su estructura cognitiva previa.
B) Disposición positiva por parte del estudiante. Es decir el estudiante debe presentar una predisposición actitudinal, motivacional y emocional. Esto se logra en la práctica buscando que desde el punto afectivo, el nuevo conocimiento se presente como articulado a la experiencia de vida del estudiante.

Esta teoría, plantea una serie de instrumentos de representación del conocimiento como los mapas conceptuales y las redes semánticas, que desde el punto de vista sicológico, permiten afianzar, desplazar y/o modificar las representaciones que poseen los estudiantes acerca de los conceptos y proposiciones propias de una disciplina o campo de conocimiento.

- **La teoría de las inteligencias múltiples.**

Recurriendo a los descubrimientos hechos por la neurociencia, el avance de la sicología, planteamientos filosóficos y estudios antropológicos acerca del proceso de aprendizaje, se concibe el concepto de inteligencia de manera multidimensional, cuya evaluación se dificulta si se sigue exclusivamente un método cuantitativo para medirla. Los planteamientos hechos por Gardner (1999) y el equipo del "Proyecto Cero", presentan una propuesta innovadora pues se resemantiza el concepto de inteligencia como conjunto de habilidades en diferentes dimensiones del ser humano, lo cual remite a una labor compleja dentro de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Dado que el encargo de la educación superior es el desarrollo de la Alta Inteligencia (Gómez, 1998), hay que considerar esta nueva concepción y las implicaciones didácticas y curriculares en la formación disciplinar del futuro administrador de empresas.

De acuerdo a los diferentes estudios planteados por el "Proyecto Cero" en el ámbito educativo, y los criterios utilizados para definir los tipos de inteligencias, se concibió una clasificación que propone la existencia, de manera autónoma, de ocho (8) inteligencias la cuales son clasificadas de la siguiente manera por Gerrig (2005,p. 298).

Cuadro1. Tipos de inteligencia.

Inteligencia	Componentes centrales
Lógico-matemática	Sensibilidad para discernir patrones lógicos-numéricos; habilidad para manejar largas cadenas de razonamiento.
Lingüística	Sensibilidad para los sonidos, ritmos y el significado de las palabras; sensibilidad para las diferentes funciones de lenguaje.
Naturalista	Sensibilidad a las diferencias entre diversas especies; habilidades para interactuar de manera sutil con las criaturas vivientes.
Musical	Capacidad para producir y apreciar el ritmo, el tono y el timbre; apreciación de las formas de expresión musical.
Espacial	Capacidad para percibir el mundo visual-espacial de manera precisa y de llevar a cabo transformaciones en las propias percepciones individuales.
Corporal-quinestésica	Capacidad para controlar los conocimientos del propio cuerpo y manejar objetos con habilidad.
Interpersonal	Capacidad de discernir y responder de forma apropiada al estado de ánimo, temperamento, motivaciones y deseos de las demás personas.
Intrapersonal	Acceso a los propios sentimientos y la capacidad de discriminar entre ellos y utilizarlos para guiar la conducta; conocimiento de las propias fortalezas, debilidades, deseos e inteligencias.

Fuente. Adaptado de Gerrig (2005, p. 298).

Los estudios y propuestas educativas resultantes de las investigaciones de Gardner y su equipo, vislumbraron nuevas posibilidades de desarrollar "las inteligencias" develando así un mayor compromiso por parte de la educación escolarizada para promover su desarrollo.

- **La formación y desarrollo de competencias.**

El significado del concepto de competencias, desarrollado igualmente en el ámbito de las organizaciones, requiere de una acepción diferente en el plano de la educación escolarizada. Desde el paradigma de la complejidad, el concepto de competencia busca un desarrollo integral del estudiante más allá del interés técnico en el aprendizaje de tareas u oficios.

El enfoque de educación para la formación y desarrollo de competencias toma importancia debido al desarrollo de proyectos educativos internacionales de educación como el Proyecto Tuning de la Unión Europea y el proyecto Alfa Tuning Latinoamérica; de igual manera es incorporado en la política educativa colombiana en los diferentes niveles convirtiéndose en el enfoque que facilita el cumplimiento de estándares de calidad, en términos de brindar herramientas e indicadores para la evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje. También se debe reconocer la influencia del modelo económico mundial, en la implementación de dicha formación. En una economía globalizada, la fuente de riqueza de los países está dada en función del conocimiento (Drucker, 1999); sin embargo, dado su crecimiento exponencial es "más importante no solo acceder a él, sino saberlo buscar, procesar, analizar y aplicar con idoneidad" (Tobón, 2006).

En el ámbito del trabajo, las competencias se pueden definir como "un conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, de acuerdo con los estándares históricos y tecnológicos vigentes" (Catalano, A., Avolio, S. &Sladogna, M., 2004). La definición de las

competencias en este caso deberá surgir del perfil del profesional requerido por el entorno laboral. En la misma dirección la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define las competencias como la "capacidad de articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad, de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo".

En la Resolución 2767 de noviembre de 2003 del Ministerio de Educación Nacional, se establecen

> *"las características y las competencias que se espera adquiera y desarrolle el profesional en Administración de Empresas para la comprensión de las organizaciones, su gerencia y el manejo de sus relaciones con entornos dinámicos y complejos; la innovación, el liderazgo y el espíritu empresarial en la gestión de negocios de diversa naturaleza; y la formación para el aprendizaje autónomo y para el desarrollo de habilidades de pensamiento, de interpretación y uso de información y de interrelación en procesos de trabajo con equipos interdisciplinarios."*

Esta resolución es coherente con proyectos internacionales que impulsan la articulación disciplinar en la formación de los administradores, tales como el Proyecto ALFA TUNING Europa y ALFA TUNING Latinoamérica en el cual se inscribe el programa a través de la investigación para el capitulo centro de ASCOLFA del cual hizo parte el grupo GEMA (Grupo de Estudios de Futuro para el Mundo Amazónico).

Para la construcción del modelo pedagógico del programa de Administración de Empresas se utilizaron los conceptos de competencia desarrollado por Tobón, Ruiz y Perreneud. Para Tobón (2004, p.5) las competencias son "procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad". Para Pereneud (1999) "una competencia es una capacidad de acción eficaz frente a un conjunto de situaciones, que uno logra dominar porque dispone, a la vez, de los conocimientos necesarios y de la capacidad para movilizarlos positivamente en un tiempo oportuno, con el fin de identificar y resolver verdaderos problemas". Las competencias son desarrolladas por los estudiantes a través de espacios adecuados de enseñanza y aprendizaje, por lo cual el docente debe formarse y desarrollarse consecuentemente. Al respecto Pereneud recalca que no es posible crear dichos espacios, si el docente no desarrolla al menos las siguientes competencias:

- Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
- Manejar la progresión de los aprendizajes.
- Concebir y hacer funcionar los dispositivos de diferenciación.
- Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y trabajos escolares.
- Trabajar en equipo.
- Participar en la gestión escolar.
- Informar e implicar a los padres de familia en los aprendizajes del alumno.
- Servirse de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
- Administrar su propia formación continua.

Las competencias son para Ruiz (2009)

"Una opción educativa caracterizada por un nuevo rol de la formación, en la cual este proceso de convierte en generador de capacidades que permitan a los sujetos la

adaptación al cambio, el desarrollo cognitivo y socioafectivo, la comprensión y solución de situaciones cada vez más complejas, mediante la combinación de conocimientos teóricos, prácticos, experiencias y conductas".

Para Castillón (2010) en el marco del proyecto Tuning Latinoamérica, la definición de las competencias considera diferentes maticesde acuerdo al mundo laboral o educativo. Sin embargo a partir de los aportes de Rodríguez (Citado por Castrillón, p.3) se pueden distinguir un conjunto de características sobre las cuales se estructura el concepto:

1. Son de carácter permanente en la persona.
2. Se manifiestan en la ejecución de una tarea o trabajo.
3. Están relacionadas con una ejecución exitosa de una actividad, de tipo laboral o no.

4. Tienen una relación de causalidad con desempeños laborales.
5. Se pueden atribuir a más de una actividad.

Desde el punto de vista metodológico se asumió la construcción del plan de estudios por competencias, teniendo en cuenta los aportes de Tobón, Ruiz y los resultados

obtenidos por el proyecto Tuning para Colombia realizado por el grupo de investigación GRIICA y ASCOLFA(2010)- Del cual hizo parte el grupo GEMA del programa de Administración de empresas-. De acuerdo con estos referentes a partir del estudio de la problemática profesional y la percepción de los actores se definieron los nodos problematizadores que remiten al desarrollo de competencias globales y estas a su vez en unidades de competencias. La finalidad del plan de estudio es formar de manera integral profesionales en administración de empresas evidenciables en desempeños de complejidad creciente.

Figura1.Representación secuencial de la construcción del plan de estudios del PAE.

con capacidades

5.2 Concepción de un Modelo Pedagógico para el programa

La representación ideal del mundo de lo educativo podría ser una primera aproximación al concepto de modelo pedagógico, sin embargo, hay que destacar las diferentes interpretaciones que se le han dado. De igual forma es precisoindagar las relaciones con el concepto de currículo y didáctica para construir una propuesta acorde al contexto del programa de Administración de Empresas en la Universidad de la Amazonía.

De acuerdo con De Zubiría (2009) el modelo pedagógico hace relación a la "huella pedagógica" que dejamos al trasegar por el mundo educativo como docentes, mediante nuestras prácticas pedagógicas, éstas se evidencian en la transformación de las representaciones que logramos sobre unos sujetos de saber : los estudiantes. Lo anterior quiere decir que el modelo parte de una intencionalidad y convoca a un ejercicio colectivo entre los diferentes actores para reflexionar de manera autónoma cual es el devenir del acto y el hecho educativo. Entendiendo el hecho educativo como preocupación de la pedagogía como disciplina y del acto (la interacción docente- saber-estudiante) como interés de la didáctica (Zambrano, 2005).

Not (2000), se dio a la tarea de configurar una clasificación de "métodos" de enseñanza que para De Zubiría (Ibid, p. 13) podrían denominarse modelos pedagógicos, los cuales han predominado en el ámbito escolarizado desde el siglo XVIII. Not, clasifica los métodos de enseñanza Heterosestructurantes a aquellos que consideran al alumno solamente como ente que es transformado por una agente (docente) a través objetos, en este caso los elementos que constituyen un curso o una materia. El objetivo de éstos métodos es el de transmitir un conocimiento, que es creado fuera del ámbito escolarizado. Como modelo se reconoce magistrocentrista, es decir, el centro del acto educativo es el docente y la metodología privilegiada de enseñanza del acervo cultural, es la clase magistral. El estudiante es estructurado desde afuera sobre la base de unos saberes considerados necesarios para perpetuar la cultura.

Posteriormente, con la revolución francesa, se replantean los métodos tradicionales de enseñanza heterosestructurantes, dirigiendo el sentido de la práctica pedagógica hacia el estudiante (paidocentrismo). Los métodos que someten el acto educativo a los interés del alumno, a tratarlo como sujeto cognoscente se denominan auto- estructurantes. De acuerdo a un modelo auto-estructurante, la intervención externa por el docente tiende a deformar el desarrollo potencial del estudiante, por tal motivo, privilegia prácticas en donde el alumno decide lo que desea aprender con la facilitación del docente a través de actividades. En palabras de Not, el estudiante "es visto como verdadero artesano y constructor de su propio destino" (citado por De Zubiría). En los métodos heteroestructurante hay una hegemonía del objeto, en los autoestructurantes el objeto es sometido a las iniciativas del estudiante, es decir, hay una supremacía del sujeto.

Para Not estas dos corrientes se contraponen radicalmente, por tal motivo, plantea que en la adquisición de los conocimientos existe una interacción sujeto-objeto conocida como interestructuración. Éste método realiza: La integración de las ventajas

de los dos primeros métodos, "la eliminación de sus insuficiencias y la superación de su contraposición" (Ibid, p. 14).

En palabras de DeZubiría (Ibid, p.194) un modelo interestructurante reconoce que:

> *"el conocimiento se construye por fuera de la escuela, pero es reconstruido de manera activa e interestructurada a partir del diálogo pedagógico entre el estudiante, el saber y el docente y que para que ello se presente, es condición indispensable contar con la mediación adecuada de un maestro, que favorezca de manera intencionada, mediada y trascendente el desarrollo integral del estudiante".*

Para Flórez (1998) los modelos pedagógicos son: "Representaciones sintéticas de las teorías pedagógicas que coexisten como paradigmas del campo disciplinario de la pedagogía" (p. 305). Flórez (Ibid, p.160) destaca que los modelos pedagógicos en general responden al menos a las siguientes cinco preguntas:

- El ideal de la persona bien educada que se pretende formar.
- A través de qué o con qué estrategias metodológicas.
- Con qué contenidos y experiencias educativas concretas.
- A qué ritmos o niveles debe llevarse el proceso formativo.
- Quién dirige el proceso formativo y en quién se centra el mismo.

A partir de esta breve exposición, se puede encontrar la relación entre las categorías de modelo y currículo. De Acuerdo con Coll (1994) un currículo es construido a partir de la resolución de las siguientes preguntas: ¿Qué enseñar?¿Cuándo enseñar?¿Cómo enseñar? y ¿Qué, Cómo y Cuándo evaluar? La diferencia entre un modelo pedagógico y un currículo, descansa en el campo de la especificidad. Un modelo como representación del mundo escolarizado se cimenta en una teoría pedagógica resolviendo las mismas preguntas de manera más general; el currículo responde las preguntas considerando la especificidad del contexto, de la situación y el nivel educativo.

En este momento es importante relacionar los conceptos de currículo con didáctica. El término currículo fue introducido inicialmente por la educación anglosajona bajo la acepción de plan de estudios o programa, sin embargo, ha evolucionado a medida que se ha nutrido de la pedagogía como ciencia que reflexiona sobre la educación, permeada a su vez por múltiples disciplinas. Para el caso del programa de Administración de Empresas (PAE) de la Universidad de la Amazonía, se acoge la definición expuesta por De Zubiría, es decir, el currículo como una respuesta a cuatro preguntas orientadoras del hecho educativo: ¿Qué enseñar?¿Cuándo enseñar?¿Cómo enseñar? y ¿Qué, Cómo y Cuándo evaluar? La didáctica se asume desde la perspectiva disciplinar que la separa de la pedagogía. El objeto de estudio de la didáctica es la "génesis, circulación y apropiación del saber y sus condiciones prácticas de enseñanza y aprendizaje" (Zambrano, 2005, p. 21). La didáctica hace posible, en una relación entre pares con un saber disciplinar, su apropiación.

Bajo estas concepciones iníciales es posible pensar un currículo para el PAE y la didáctica que debe desarrollarse para lograr sus propósitos. A continuación se propone un modelo pedagógico para el PAE.

El modelo pedagógico del programa de Administración de Empresas de la Universidad de la Amazonía, se enmarca dentro de un enfoque interestructurante pues considera que la enseñanza de la Administración debe concebirse como un proceso dialógico de construcción de saber entre el estudiante y el docente. Reconoce que la mayor parte del conocimiento administrativo es generado por fuera del ámbito escolar y plantea la posibilidad, a través de la investigación, de generar nuevo conocimiento aplicado a la problemática contextual de la región y las necesidades de las organizaciones que residen en ésta.

Para el desarrollo del modelo es indispensable el reconocimiento de un profesorado activo en el proceso de formación, que asume un rol directivo de la enseñanza en el aula de clase haciendo uso de enfoques didácticos contemporáneos interestructurantes, promoviendo una formación por competencias y una actitud investigativa en el campo de la disciplina. Los estudiantes se deben reconocer como actores interactivos a través del diálogo con el docente y sus compañeros como paresen cuanto al saber disciplinar, buscando un aprendizaje significativo y comprensivo que se evidencie en el desarrollo de competencias. A partir de esta concepción se plantean los perfiles y competencias a desarrollar. Posteriormente se presenta el desarrollo de las categorías curriculares y didácticas dentro de las líneas de profundización.

5.3 Plan de estudios.

La modalidad del Programa de Administración de Empresas se ofrece en la sede Principal de la Universidad en la ciudad de Florencia-Caquetá. Es de carácter diurno y nocturno de modalidad presencial. Se ha concebido un pensum mínimo, en concordancia con las directrices del Decreto 2566 de 2003, la Resolución del Ministerio de Educación Nacional N° 2769 de 2003 y el Acuerdo del Consejo Académico de la Universidad de la Amazonia N° 023 de 2007. En dicho pensum el estudiante obtiene el título de Administrador de Empresas en diez semestres, tiempo en el cual, desarrolla 56 cursos de formación, con un total de 160 créditos académicos. Entendiendo el crédito académico como la integración del trabajo presencial (TP), el trabajo dirigido (TD) y el trabajo individual (TI) del estudiante.

El plan de estudios se plantea en tres ciclos de formación al interior de tres áreas, tal como se puede apreciar en el cuadro 9.

Cuadro 1. Plan de estudios

	CICLOSDEFORMACIÓN							
	BASICO		PROFESIONALIZACIÓ		PROFUNDIZACIÓN		TOTAL	
AREAS	N°CURSOS	CREDITOS	N° CURSOS	CREDITOS	N° CURSOS	CREDITOS	CURSOS	CREDITOS
DISCIPLINAR	23	66	14	38	6	17	**43**	**121**
SOCIOHUMANÍSTICA	6	12	4	10	2	15	**12**	**37**
CONTEXTUALIZACIÓ	1	2	0	0	0	0	**1**	**2**
TOTALES	30	80	18	48	8	32	**56**	**160**

En el ciclo básico los estudiantes refuerzan competencias genéricas de lectoescritura, matemáticas, autogestión del proyecto de vida, manejo de Tics y ética; así como el desarrollo de competencias específicas asociadas con el diseño organizacional de la empresa, el proceso administrativo e investigación en administración.

En el ciclo profesional, el estudiante forma y desarrolla competencias de mayor complejidad, relacionadas con el desempeño de las diferentes áreas de las organizaciones empresariales como emprendimiento, gestión del talento humano, gestión de recursos, gestión de procesos productivos, mercadeo, liderazgo, trabajo en equipo y dirección del proceso empresarial. En este ciclo el estudiante opta por una línea de profundización en las temáticas de emprendimiento o dirección de organizaciones a través de cursos electivos.

En el ciclo empresarial y de énfasis, el estudiante interactúa en el espacio organizacional a través de la práctica empresarial. La práctica para los estudiantes del énfasis en dirección de organizaciones, requiere que el estudiante evidencie sus competencias en el mundo laboral de acuerdo a las exigencias particulares de la empresa vinculante. Además cuenta con la asesoría de un director, docente con experiencia en el área y que posibilita una articulación adecuada entre las competencias del estudiante y los requerimientos laborales de la empresa.

Los estudiantes de la línea de profundización en creación de empresas y emprendimiento están en la capacidad de activar su idea de negocio con el acompañamiento institucional de la Unidad de Emprendimiento. En esta fase los estudiantes viabilizan su plan de negocio y le dan viabilidad a su proyecto de vida como empresario.

El modelo pedagógico interestructurante del programa, posibilita una formación integral del estudiante, a través de enfoques pedagógicos contemporáneos orientados al desarrollo de competencias en las dimensiones cognitiva, socio afectiva y praxiológica.

Para completar la formación integral del estudiante, consagrado en la Misión de la Universidad de la Amazonia, y en concordancia con las directrices establecidas mediante Acuerdo del Consejo Académico N° 04 de 2004, la estructura curricular del Programa de Administración de Empresas contempla las áreas de formación Socio-Humanística y de Contexto. Los cursos de estas áreas contemplan 37 créditos, que le proporcionan al futuro profesional una visión global del entorno donde se desarrolla su personalidad y profesionalización.

Para el profesional de Administración de Empresas es importante el manejo adecuado de un lenguaje científico y concreto, el cual debe estar unido a una actualización permanente. Por esta razón, debe tomar dos cursos de Comunicación, en donde se hace énfasis en la comprensión de lectura y la redacción de texto científico. Este curso es complementado posteriormente con la Filosofía e Historia de las Ciencias, en donde se hace un recorrido por las diferentes formas de pensamiento científico. De la misma forma, la comprensión del inglés como segunda lengua le amplía las posibilidades de mantenerse en permanente actualización de conceptos y adelantos científicos, mediante la consulta de la literatura especializada que se encuentra disponible en la

Universidad, tanto física como en forma virtual, cuyo acceso se hace a través de las redes especializadas con las que la universidad tiene convenio (elibro y proquest)

En cumplimiento de las directrices de la Nueva Constitución Política de Colombia, el estudiante debe tomar dos niveles de Deporte y Cultura, para contribuir a su formación psicoafectiva, la cual es complementada con los cursos de Desarrollo Humano y Ética.

El contexto global nacional en el que se desarrollarán sus actividades profesionales se aborda desde el curso de Constitución y Democracia. Sin embargo, existen realidades regionales propias, que hacen distinguir al Administrador de la Universidad de la Amazonia de los formados en otras instituciones, las cuales se desarrollan al interior del Seminario Universidad, Región y Medio Ambiente.

Como se estableció en el acuerdo 023 de 2007, el programa académico está compuesto por 160 créditos distribuidos en tres ciclos de formación. Los cursos que integran el plan de estudios en los diferentes ciclos se muestran a continuación.

TABLA 1. Cursos que componen la estructura curricular del programa de administración de empresas.

PRIMER SEMESTRE		**CREDITOS**	**HOR ACAD**
Matemáticas I		3	144
Idioma Extranjero		2	96
Deporte Y Cultura		2	96
Comunicación I		2	96
Universidad, Región Y Medio Ambiente		2	96
Introducción A La Administración		3	144
Sociedades		2	96
	TOTAL	**16**	**768**
SEGUNDO SEMESTRE		**CREDITOS**	**HOR ACAD**
Matemáticas II		3	144
Idioma Extranjero II		2	96
Comunicación II		2	96
Metodología De La Investigación I		2	96
Teoría De Las Organizaciones		4	192
Introducción A La Economía		3	144
	TOTAL	**16**	**768**
TERCER SEMESTRE		**CREDITOS**	**HOR ACAD**
Matemáticas III		3	144
Proceso Administrativo I		4	192
Alternativa Empresarial		3	144
Contabilidad De Costos		3	144
Microeconomía		3	144
	TOTAL	**16**	**768**
CUARTO SEMESTRE		**CREDITOS**	**HOR ACAD**
Estadística I		3	144
Proceso Administrativo II		3	144
Espíritu Empresarial (Emprendimiento)		2	96
Contabilidad Administrativa		2	96
Macroeconomía		3	144
Fundamentos De Mercadeo		3	144
	TOTAL	**16**	**768**

QUINTO SEMESTRE	CREDITOS	HOR ACAD
Estadística II	3	144
Teorías contemporáneas	3	144
Administración pública	2	96
Investigación de operaciones	3	144
Investigación de mercados	3	144
Derecho laboral avanzado	2	96
TOTAL	**16**	**768**
SEXTO SEMESTRE	**CREDITOS**	**HOR ACAD**
Filosofía E Historia De Las Ciencias	2	96
Metodología De La Investigación II	3	144
Ingeniería Económica	3	144
Gestión De La Producción	3	144
Gestión Del Talento Humano	3	144
Electiva Profundización I	2	96
TOTAL	**16**	**768**
SEPTIMO SEMESTRE	**CREDITOS**	**HOR ACAD**
Constitución Y Democracia	2	96
Desarrollo Humano	3	144
Gerencia Estratégica	3	144
Finanzas	3	144
Gestión Y Desarrollo Sostenible	3	144
Gerencia Del Talento Humano	2	96
TOTAL	**16**	**768**
OCTAVO SEMESTRE	**CREDITOS**	**HOR ACAD**
Administración De Impuestos	2	96
Política De Empresas	2	96
Economía Colombiana	3	144
Formulación De Proyectos	3	144
Habilidades Gerenciales	3	144
Electiva Profundización II	3	144
TOTAL	**16**	**768**
NOVENO SEMESRE	**CREDITOS**	**HOR ACAD**
Etica Empresarial	2	96
Simulación Empresarial	3	144
Evaluación De Proyectos	3	144
Gestión Agropecuaria	3	144
Gerencia De Mercados	2	96
Electiva Profundización III	3	144
TOTAL	**16**	**768**
DÉCIMO SEMESTRE	**CREDITOS**	**HOR ACAD**
Práctica Empresarial	13	624
Negocios Internacionales	3	144
TOTAL	**16**	**768**
TOTAL PROGRAMA	**CREDITOS**	**HOR ACAD**
	160	**7.680**

Los cursos que componen los 96 créditos de los ciclos de profesionalización y profundización del área disciplinar permiten que el estudiante desarrolle su potencial investigativo, desde donde se puede hacer un acercamiento a las situaciones problemáticas empresariales de la región. De la misma forma, a partir del sexto semestre, el estudiante tiene la opción de elegir un área de profundización o énfasis. Estos énfasis están representados por ocho (8) créditos (368 horas de formación) en

cursos electivos de acuerdo al interés del estudiante. A continuación se muestra la estructura de cada énfasis.

5.4 Líneas de profundización.

Debido a que el plan de estudios del PAE, propone dos líneas de profundización, a continuación se exponen las implicaciones curriculares para cada uno de ellos.

5.4.1 Línea de profundización en emprendimiento y creación de organizaciones.

5.4.1.1 Aspectos curriculares.

La **finalidad** de la propuesta curricular de ésta línea de formación descansa en los siguientes propósitos:

- Formar un profesional con conocimientos y habilidades para generar propuestas empresariales a problemas y oportunidades en contextos económicos, sociales y culturales concretos. El proceso de formación debe estar basado en el enfoque de formación y desarrollo de competencias a partir de la enseñanza del emprendimiento para privilegiar la construcción de una cultura empresarial en el programa de Administración de Empresas.

- Construir un proyecto de vida empresarial del estudiante para el desarrollo de actitudes y aptitudes hacia el emprendimiento.

- Promover la articulación de los contenidos y temas transversales a partir de un trabajo colegiado entre docentes de las áreas de producción, mercados y emprendimiento y los órganos de gestión curricular (comité de currículo) y administrativa (específicamente la unidad de emprendimiento).

- Estimular el uso de la plataforma tecnológica, así como de la tecnología informática para la planeación y realización de las actividades pedagógicas y didácticas del énfasis.

- Propiciar la concurrencia interdisciplinar de estudiantes en los cursos de formación.

- Construir un campo de investigación en emprendimiento así como de su enseñanza.

Los **contenidos** curriculares de la línea de profundización en emprendimiento se fundamentan en elementos de competencia para ser aplicados en el contexto socioeconómico específico sin perder de vista las oportunidades de intervención en el contexto nacional e internacional. Los contenidos deben ser de naturaleza teórico-práctica lo cual implica evidenciar la aplicabilidad de los conocimientos teóricos en actividades económicas que representen la vocación y las potencialidades productivas del territorio motivando así el interés de los estudiantes.

La formación y desarrollo de competencias debe considerarse un proceso articulado entre varios cursos del plan de estudios. Se asume dicha articulación a través de contenidos transversales como el proyecto de vida, la resolución de problemas y el pensamiento creativo, para tener como objetivo la formación para la vida en las dimensiones cognitiva y valórica (Magendzo,2003,p.39). La transversalidad asumida como resultado de "un proceso social que los instala con fuerza en las política públicas de educación" (Ibídem). En el gráfico que se presenta a continuación se esquematiza dicha transversalidad.

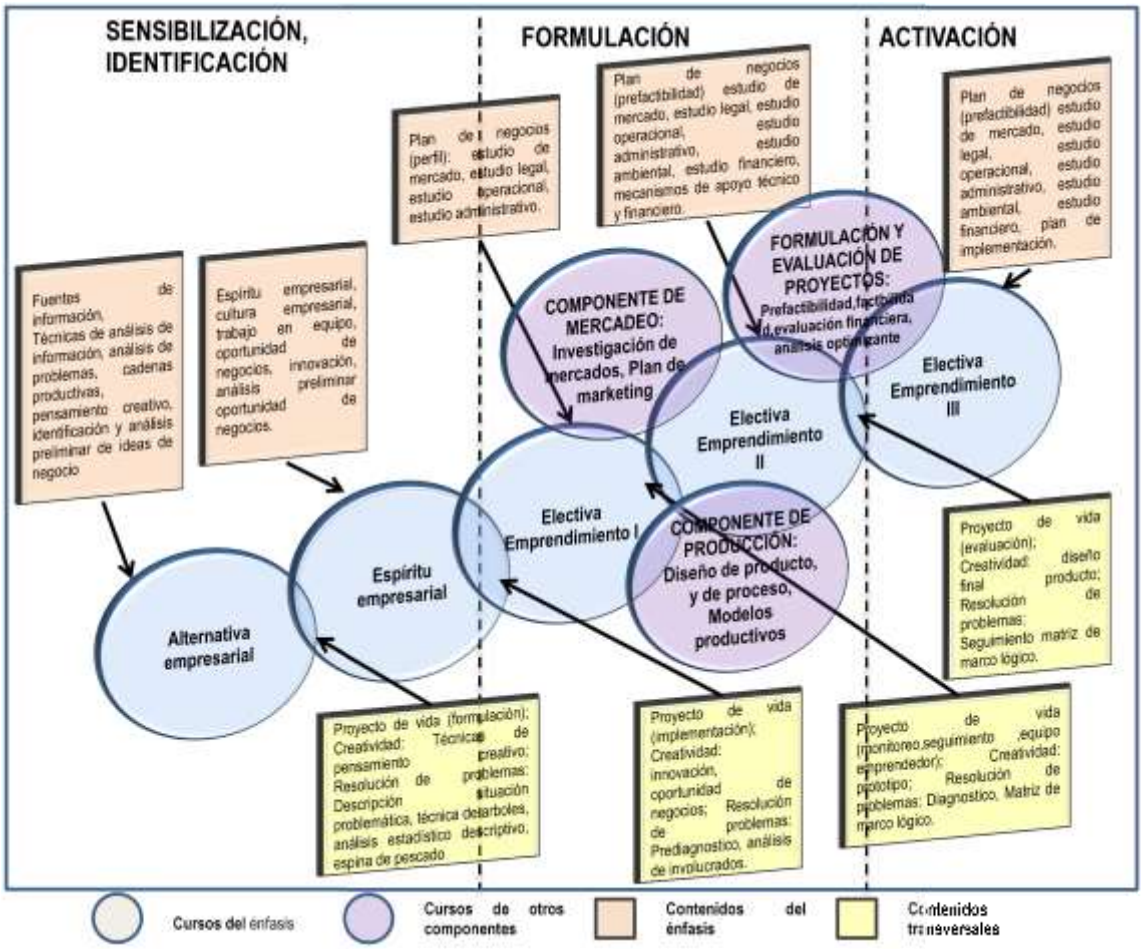

Figura 2. Articulación de la línea de profundización en emprendimiento y creación de organizaciones. – Fuente: Andrade & Bravo (2008).

De acuerdo con el gráfico anterior, el proceso de desarrollo del énfasis se aborda en tres etapas:

1. **Sensibilización e identificación**, en donde los estudiantes reconocen las posibilidades y retos de ser empresario, asumen un proyecto de vida para lograr serlo e identifican la viabilidad inicial de algunas ideas de negocio;

2. Formulación, en donde la idea se convierte en oportunidad y empieza a formularse el plan de negocios;

3. La activación que consiste en la implementación del plan de negocio como parte del proyecto de vida empresarial.

Para el desarrollo de la propuesta se considera necesaria la disponibilidad de los siguientes recursos institucionales:

- Acceso a salas de cómputo con conexión a internet, bases de datos y acceso a la plataforma de educación virtual.

- Convenios de cooperación interinstitucional técnica y financiera con organizaciones aliadas en el tema de emprendimiento como el Fondo Emprender, Incubadoras de Empresa, Concursos de planes de negocio, Agencias de cooperación. Esta labor actualmente es realizada por la unidad de emprendimiento, la cual se articula a las prácticas pedagógicas del programa. De igual forma, el programa cuenta con una plataforma de formación para docentes de acuerdo con las necesidades de articulación con otros cursos, niveles educativos y otros programas de formación.

5.3.1.2 Dimensión didáctica

En la dimensión didáctica de esta línea se desarrolla una propuesta que incorpora estrategias didácticas contemporáneas apoyadas por el uso de gestores de contenidos educativos como el Moodle.

Desde la perspectiva didáctica los objetivos de los cursos de formación del énfasis se plantea el desarrollo de competencias de tipo cognitiva, instrumental y axiológica que permita a los estudiantes analizar contextos socioeconómicos, ser creativos y tomar decisiones con relación a un proyecto de vida como empresario. En ese sentido, se propone desarrollar en los estudiantes tres saberes esenciales en la formación de competencias laborales a partir de la enseñanza del emprendimiento, que de acuerdo con Tobón (2006) se clasifican y definen como:

"Saber ser… Consiste en la articulación de diversos contenidos afectivo-motivacionales enmarcados en el desempeño competencial y se caracteriza por la construcción de la identidad personal y la conciencia y control del proceso emocional-actitudinal en la realización de una actividad…"

"Saber conocer… Es definido como la puesta en acción-actuación de un conjunto de herramientas necesarias para procesar la información de manera significativa acorde con las expectativas individuales…"

"Saber hacer… Es el saber de la actuación en la realidad, de forma sistemática y reflexiva, buscando la consecución de metas de acuerdo con determinados criterios. No es el hacer por hacer, ni tampoco quedarse en la búsqueda de resultados con eficiencia y eficacia…"

Lo anterior permite estructurar e implementar alternativas de inversión consecuentes con las necesidades, oportunidades y/o necesidades que presenta el contexto mundial, regional y local como respuesta a un proyecto de vida basado en el autoconocimiento

y el desarrollo de actitudes emprendedoras. La enseñanza del emprendimiento motiva a los estudiantes hacia el cambio de actitudes como la iniciativa, la autonomía, el autocontrol y la colaboración y el desarrollo de aptitudes para el análisis de problemas y el pensamiento creativo.

El **método** considera enfoques didácticos que vinculen los conocimientos previos de los estudiantes, evidencien la comprensión y generación de soluciones a problemas propios del énfasis de formación, relacionado con el proyecto de vida empresarial individual. Se recomienda la utilización de las estrategias didácticas contemporáneas (interestructurantes): Enseñanza para la comprensión (EPC), Aprendizaje significativo, Enseñanza y Aprendizaje Basado en Problemas (EABP), entre otras.

La propuesta incorpora **recursos** interactivos de enseñanza que promuevan el aprendizaje autónomo; faciliten el intercambio de información y ambientes cooperativos de trabajo docente-alumno, docente-docente, alumno-alumno; flexibilicen el acceso a los contenidos en múltiples formatos (audio, video, imágenes); y atraigan el interés de los estudiantes a partir de su aplicabilidad. Estos medios deben permitir procesar información, simular situaciones de negocios, establecer redes de cooperación (asesoría, consultoría, tutoría) y abrir espacios de interacción con involucrados (proveedores, clientes, intermediarios). En el siguiente grafico se proponen algunos recursos a medida que el estudiante avanza en el énfasis.

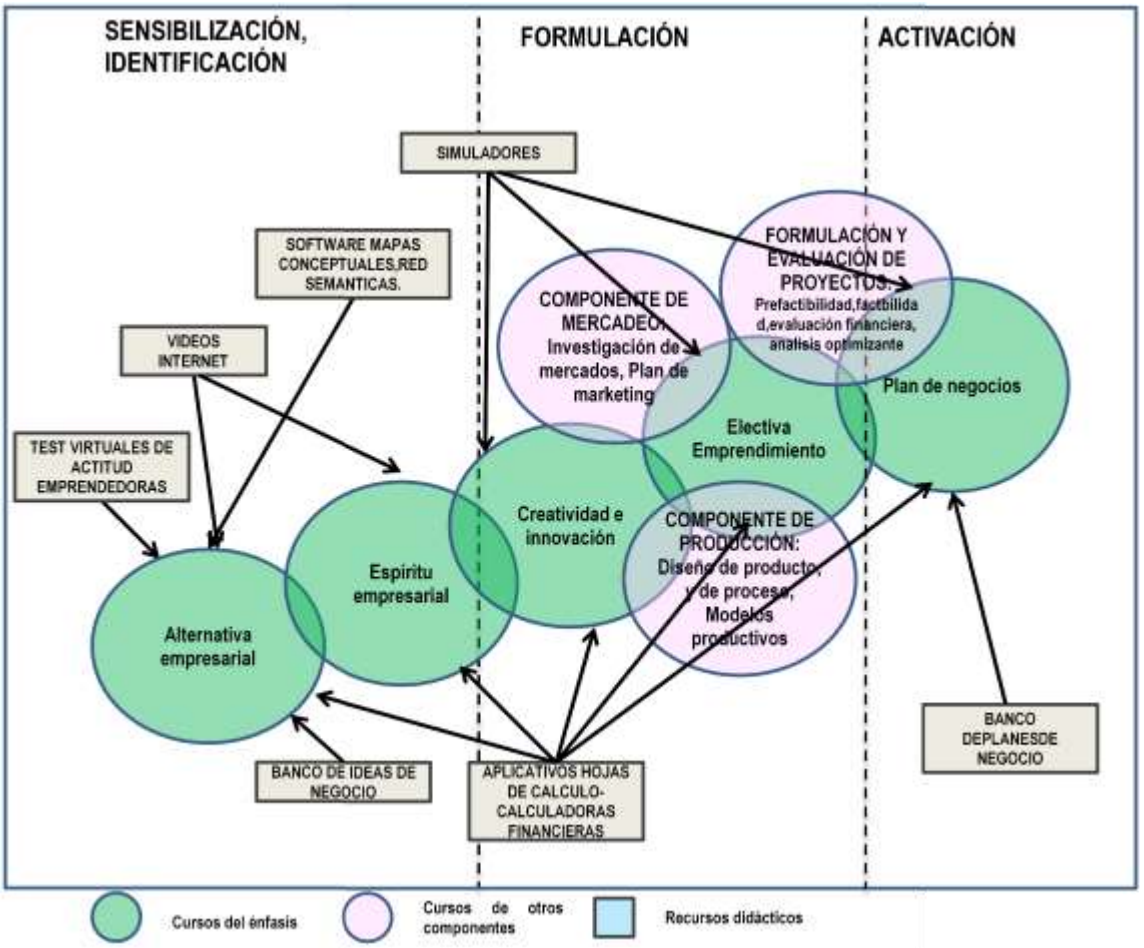

Figura 3. Recursos dela línea de profundización en emprendimiento y creación de organizaciones. – Fuente: Andrade & Bravo (2008).

Las clases se **organizan** de manera que permitan la participación, la discusión argumentada, la reflexión y el acompañamiento permanente por parte del docente y asesores de los planes de negocio. En la articulación de los cursos se genera un trabajo colegiado de los docentes para evitar duplicar contenidos y avanzar hacia la materialización del proyecto de vida empresarial. En el trabajo independiente del estudiante se debe continuar con el proceso de asesoría en plan de negocios que adelanta actualmente la unidad de emprendimiento, pero con una articulación desde lo didáctico a partir de la concepción de la oportunidad de negocio (Ver figura 3).

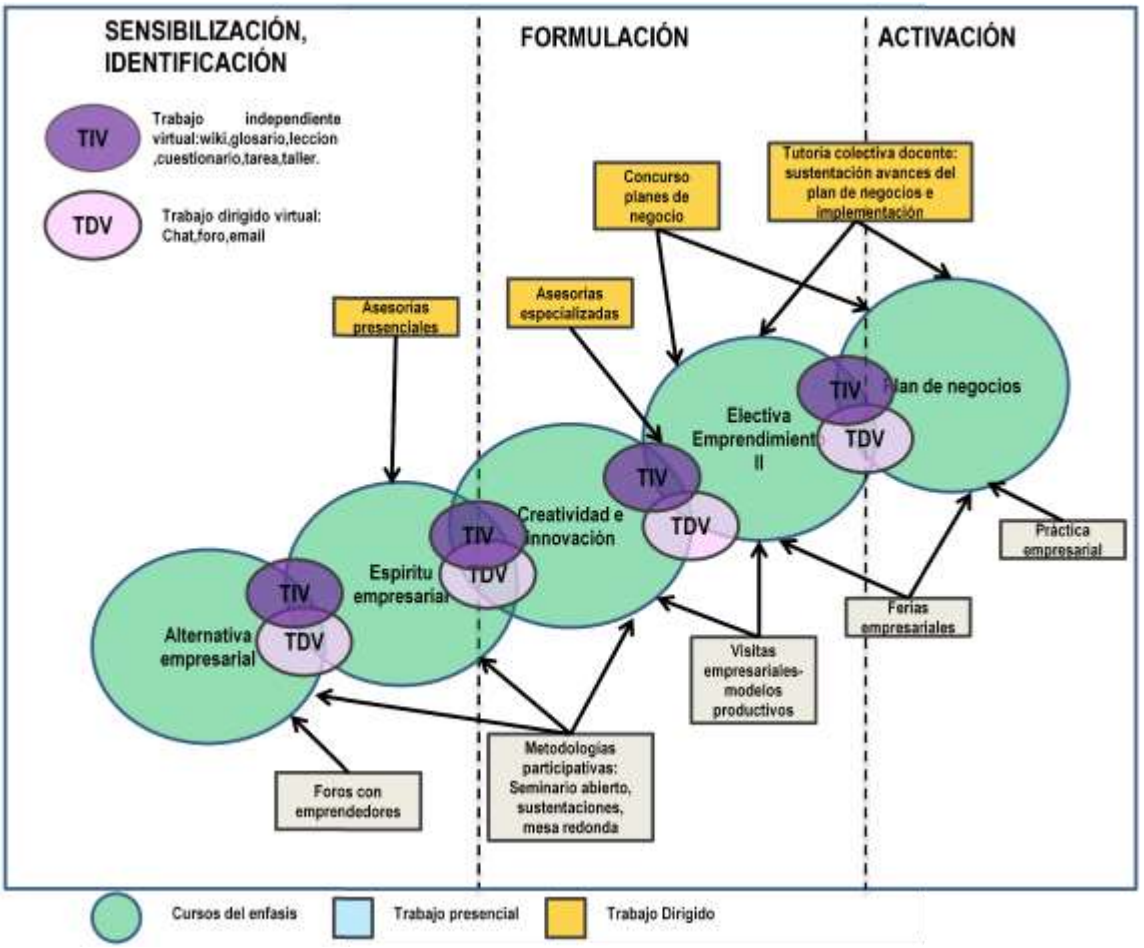

Gráfico 4. Recursos de la línea de profundización en emprendimiento y creación de organizaciones. – Fuente: Andrade & Bravo (2008).

Se propone la **evaluación** como un proceso continuo, diagnóstico, realimentador y sistemático que considera las posibilidades de usar recursos de la tecnología informática, además de los tradicionales, para generar espacios de heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación. Dado el enfoque de competencias, la evaluación se fundamenta en los saberes esenciales y los criterios de desempeño establecidos en cada uno de los cursos.

De acuerdo a un análisis realizado con los programas de la facultad de ingeniería de la universidad, se proponen los siguientes cursos, cuyos contenidos y articulación son

analizados y formalizados por el comité de currículo del programa. Los cursos

electivos propuestos incorporan los contenidos transversales a través de los siguientes niveles:

Electiva emprendimiento I: El objetivo de este curso es el de profundizar en temáticas específicas indispensables para el desarrollo de aptitudes y actitudes emprendedoras. Los cursos electivos son Creatividad e innovación e historia empresarial.

Electiva emprendimiento II: El objetivo de este curso es introducir al estudiante en una actividad productiva a partir de la cual se pueda generar una idea de negocio. A continuación se mencionan dichos cursos electivos en el marco de los programas que se han articulado al énfasis.

- Programa de ingeniería de alimentos: Procesos lácteos, Procesos de plantas y hortalizas, procesos cárnicos, investigación y desarrollo de nuevos productos.
- Programa de biología: Biocomercio.
- Programa de medicina veterinaria: Agroforestería pecuaria, piscicultura amazónica, producción bovina de leche, producción bovina doble propósito, producción porcina, fauna silvestre y zoocría, especies menores, producción avícola.

Electiva emprendimiento III: El objetivo del curso es formular y dar factibilidad a la oportunidad de negocio identificada. En este curso se integran los contenidos que hacen parte del plan de negocios, es decir, mercadeo, producción, formulación y evaluación de proyectos y creación de empresas con una evaluación colegiada por los docentes del énfasis. Este curso está integrado con las labores de la Unidad de Emprendimiento y la Práctica empresarial del programa para conseguir recursos financieros y técnicos que conlleven a la activación de la propuesta. Al final de este curso queda activada, de manera formal, la iniciativa de negocios.

5.4.2 Línea de profundización en dirección de organizaciones.

5.4.2.1 Dimensión curricular.

La finalidad del énfasis en dirección de organizaciones, está fundamentado en los siguientes propósitos de formación:

- ☐ Construir un proyecto de vida como gerente o director de organizaciones, con énfasis en la persona como parte central de los procesos que se desarrollan al interior de la empresa.
- ☐ Formar profesionales con pensamiento estratégico hacia la dirección de empresas de índole pública y privada, desarrollando sus habilidades y profundizando su conocimiento, para que sean capaces de operar e integrar las diferentes áreas de las organizaciones para el cumplimiento de la visión, la misión y los objetivos organizacionales.
- ☐ Desarrollar en los estudiantes las competencias gerenciales para el desarrollo integral de las organizaciones.

- Integrar el conocimiento teórico adquirido a través del desarrollo de la academia con la práctica profesional empresarial.

- Promover la articulación de los contenidos y temas transversales a partir de un trabajo colegiado entre docentes de todas las áreas formación disciplinar y el sector empresarial de la región.
- Promover el uso de la plataforma tecnológica, así como de la tecnología informática como medio complementario de formación y desarrollo de competencias directivas.

- Incentivar la transferencia del conocimiento administrativo, mediante la articulación de la investigación de la problemática gerencial de las empresas de la región y la enseñanza de la disciplina.

Los cursos que soportan el énfasis de dirección de organizaciones son los contenidos dentro de las áreas administrativas, financieras, de mercado, económicas, ambientales, de producción y de talento humano, que en conjunto permiten desarrollar en los estudiantes aptitudes y actitudes hacia la dirección de empresas.

El proceso está compuesto por tres niveles, en los cuales se desarrollan diferentes competencias específicas. A continuación se esquematizan los niveles de complejidad de la formación en la línea.

Figura 5. Niveles de complejidad de la línea de profundización en dirección de organizaciones.

En un primer nivel de fundamentación se busca la apropiación de los conceptos básicos sobre las teorías administrativas, contemporáneas y los modelos organizacionales,

tomando desde los orígenes de la administración, sus antecedentes históricos, los enfoque clásico, humanístico, neoclásico, estructuralista, conductista, sistémico,

contingencial y complejo así como otras teorías contemporáneas y nuevos modelos administrativos, ya que el estudio de éstos están relacionados con la filosofía y la esencia del pensamiento administrativo que de una u otra forma deben servir al estudiante para afianzar su convicción de administrador, acrecentar su espíritu de liderazgo y generar actitudes de dirección. Este primer nivel permite la reflexión, despierta el talento y la vocación del estudiante a través de identificación de un proyecto de vida como gerente de empresa de acuerdo a los intereses y expectativas individuales.

Como segundo nivel de complejidad está la integración de las diversas áreas académicas sobre la cuales el estudiante puede iniciar su mayor conocimiento, áreas que están claramente definidas por su vocación y cuyos contenidos curriculares ayudan al estudiante a descubrir y visualizar su profesión, a crear en el estudiante los saberes propios de manera articulada con las necesidades empresariales. Estas áreas son: área contable, área de producción, área de talento humano, área de mercado, área económica, área ambiental y área estratégica.

En el tercer nivel se focaliza la formación en los cursos electivos, que tiene como propósito desarrollar competencias directivas específicas dependiendo del área de interés de los estudiantes. Dentro de los cursos electivos están los siguientes:

Electiva I.

- Estilos y modelos de dirección
- Herramientas de información gerencial
- Análisis competitivo sectorial
- Métodos cuantitativos aplicados a Administración

Electiva II.

- Sistemas de evaluación organizacional
- Herramientas financieras para la toma de decisiones de inversión

Electiva III.

- Modelos de certificación
- Gerencia del conocimiento estratégico
- Estrategias y negociación de conflicto

5.4.2.2 Dimensión didáctica.

Para el desarrollo de esta dimensión, se plantean de igual manera el desarrollo de las categorías didácticas bajo la misma orientación del énfasis en emprendimiento y creación de emprendimiento.

Se promueve la utilización de los diversos enfoques didácticos contemporáneos, así como el manejo de los recursos interactivos de enseñanza que motiven al estudiante a su autoformación, dirigida al desarrollo integral, a su acercamiento con la realidad laboral, en un intercambio de información de los diversos ambientes que se manejan en las organizaciones, tales como el externo o general, el ambiente de tarea o inmediato y el ambiente interno de la empresa.

Las simulaciones o juegos de empresa, la lúdica empresarial, la metodología de casos, las visitas empresariales, así como las prácticas empresariales son estrategias didácticas utilizadas para que el estudiante vivencie directamente el verdadero entorno gerencial o direccional. Como medios didácticos se cuenta con las plataformas de formación virtual como Aulas TI y Moodle así como Software especializado.

5.5 El Docente.

El Docente del programa de administración de empresas es concebido como afirma De Zubirìa (p. 229) como "un mediador de la cultura". De esta manera planifica, ordena y prioriza, los contenidos y objetivos de formación de acuerdo a los niveles de desarrollo cognitivo y socioafectivo de los estudiantes. De lo anterior se desprende que cuenta con las competencias de alto nivel que le permite jalonar el desarrollo del estudiante.

5.4 El Estudiante.

El estudiante del programa es un actor activo en su proceso de aprendizaje: Indaga y toma apuntes de manera compresiva, reflexiva y critica. Su desarrollo cognitivo es resultado del dialogo e interacción con el saber, el docente y sus compañeros. Para ello desarrolla procesos de autoconciencia en torno a su aprendizaje fomentando así su autonomía.

5.5 Perfil Profesional:

Nuestro egresado es un profesional con visión, líder, critico, reflexivo, autónomo, propositivo, humano, emprendedor y solidario. Con sólidos conocimientos en las funciones y el proceso administrativo y gerencial, así como del desarrollo empresarial de las organizaciones. Su formación le permite generar cambios con responsabilidad social. Posee las competencias profesionales para generar su proyecto de vida.

5.6 Perfil Ocupacional:

El administrador de empresas de la Universidad de la Amazonia tendrá competencias profesionales para gestionar y emprender organizaciones a nivel nacional e internacional con capacidad de intervenir y transformar la situación actual y futura de la región amazónica.

El profesional en administración de empresas de la Universidad de la Amazonia podrá desempeñarse como empresario, gerente, director de áreas funcionales, asesor en organizaciones sociales y empresariales de los sectores público y privado.

6. COMPETENCIAS DEL ADMINISTRADOR DEL PAE

De acuerdo a la definición de competencias dada en el capítulo cinco, la estructura de la formación está dividida por nodos problematizadores, competencias globales, unidades de competencia y cursos de formación. A continuación se describe dicha estructura.

Nodo problematizador 1. ¿Cómo tomar decisiones de acuerdo al análisis cuantitativo de la empresa?

Competencia global. Tomar decisiones de acuerdo a la elección y aplicación de los métodos cuantitativos pertinentes.

Unidades de competencia.

1. Aplicar los conceptos y modelos matemáticos para la toma de decisiones en la empresa.
2. Implementar los conceptos estadísticos para mejorar el proceso administrativo de la empresa.

Nodo problematizador 2. ¿Cómo incorporar los valores sociales en el desempeño de la empresa?

Competencia global: Tomar decisiones en correspondencia con su medio sociocultural y la sostenibilidad ambiental.

Unidades de competencia.

1. Actuar de manera integral frente al compromiso social propiciando el desarrollo personal, familiar, organizacional y social.

Nodo problematizador 3. ¿Cómo interactuar eficazmente en los procesos de comunicación, información e investigación?

Competencia global: Diseñar sistemas de comunicación y procesos de investigación que le permita interactuar eficazmente en la empresa.

Unidades de competencia.

1. Comunicar de manera correcta la información frente a las exigencias y expectativas de los diferentes actores de la organización.
2. Formular proyectos de investigación de acuerdo a la problemática empresarial definida en los grupos de investigación.

Nodo problematizador 4. ¿Cómo construir e implementar un escenario de futuro para la empresa?

Competencia global: Planificar y tomar decisiones de acuerdo a la comprensión de los recursos y el contexto actual y futuro de la organización.

Unidades de competencia.

1. Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo con base en el análisis interno y externo de la empresa.
2. Identificar y administrar los riesgos de los negocios de las organizaciones a partir de la información económica y financiera.
3. Identificar y optimizar los procesos de negocios de la empresa de acuerdo al principio de responsabilidad social.
4. Interpretar la información contable y financiera para tomar decisiones de optimización, proyección e inversión acertadas para la empresa.
5. Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes organizaciones bajo los criterios de eficiencia y equidad.

Nodo problematizador 5. ¿Cómo diseñar y desarrollar el proceso administrativo de la empresa?

Competencia global: Estructurar un sistema administrativo eficaz para la empresa.

Unidades de competencia.

1. Comprender y contextualizar las diversas teorías y enfoques organizacionales para desarrollar un modelo propio de administración.
2. Identificar las interrelaciones funcionales de la organización para diseñar su estructura bajo el objetivo de optimización y control de procesos.
3. Administrar un sistema logístico integral que permita un flujo eficiente de los recursos y productos de la empresa.
4. Evaluar el marco jurídico aplicado al contexto de la gestión empresarial.

Nodo problematizador6.¿Cómo dirigir el desempeño de la organización empresarial?

Competencia global: Estructurar un sistema administrativo eficaz y participativo para la empresa.

Unidades de competencia.

1. Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de las metas de la organización.
2. Administrar el talento humano teniendo como principio su desarrollo.
3. Identificar aspectos éticos y culturales que generen impacto reciproco entre la organización y el entorno social.
4. Mejorar e innovar los procesos administrativos teniendo en cuenta los objetivos misionales de la empresa.
5. Formular planes de marketing de acuerdo a los cambios en las tendencias de consumo.

Nodo problematizador 7. ¿Cómo emprender nuevos proyectos empresariales?

Competencia global: Desarrollar un proyecto de vida como empresario.

Unidades de competencia.

1. Detectar ideas de negocio, con base al análisis de los contextos socioeconómicos, situaciones problemáticas identificadas y el uso del pensamiento creativo.
2. Construir planes de negocio que incorporen los conceptos de viabilidad de sus estudios y la factibilidad financiera, económica y social.

Nodo problematizador 8. ¿Cómo contextualizar e implementar los cambios tecnológicos para mejorar el desempeño de la empresa?

Competencia global: Diseñar procesos tecnológicos y de información para mejorar el rendimiento y sostenibilidad de la empresa.

Unidades de competencia.

Administrar la infraestructura tecnológica de la empresa teniendo en cuenta los criterios de eficiencia y responsabilidad social.

Formular y optimizar sistemas de información para mejorar los procesos de gestión.

Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestación y desarrollo empresarial.

De acuerdo a la descripción anterior, los servicios brindados actualmente por la división de bienestar universitario de la Universidad de la Amazonia se pueden agrupar en las siguientes categorías:

a) Servicios de salud y prevención: Incluye los servicios de medicina general, fisioterapia, sicología, optometría y odontología así como campañas de promoción y prevención de riesgo en salud.

b) Recreación y cultura: Incluye los créditos o tiempos curriculares establecidos para los estudiantes dentro de actividades deportivas y culturales de acuerdo a sus intereses. De igual manera incluye la posibilidad de formación deportiva y cultural mediante la creación de grupos de representación de la universidad en eventos regionales y nacionales.

c) Subsidio Alimentario: Este servicio busca apoyar a los estudiantes de escasos recursos con el fin de mejorar el acceso a los requerimientos nutricionales diarios y así disminuir el riesgo de deserción asociado a esta causa.

En el año 2009 existía un total de 859 estudiantes matriculados en el PAE, de los cuales 164 utilizaron los servicios ofrecidos por el Bienestar Universitario; con relación al subsidio alimentario se pasó de 41 estudiantes apoyados en el 2008 a 70 en el 2009.

8. INVESTIGACION EN EL PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

En el programa de administración de empresas se ha asumido el proceso de investigación como el aspecto dinamizador en la gestión del conocimiento que articula la teoría y la práctica para permear e influir en la transformación de procesos empresariales y sociales, mediante el permanente compromiso con la formación del profesional en ciencias administrativas, por lo tanto se pretende dinamizar el trabajo interdisciplinario, evidenciar y visibilizar el proceso investigativo y fortalecer los procesos de investigación.

En consecuencia, se cuenta con un semillero de investigación y dos grupos inscritos en Vicerrectoría de Investigaciones uno registrado y uno en categoría C, estos grupos son:

- GIGA, Grupo de Investigación en Gestión Empresarial Y Administración.
- GEMA, Grupo de Estudios de futuro en el Mundo Amazónico.

Figura 6. Grupos de investigación del PAE.

Los docentes de administración, se encuentran adscritos a estos grupos de investigación desde los cuales se gestionan recursos y se dinamizan procesos investigativos para fortalecer el programa académico y brindar aportes relevantes en la comunidad universitaria y al contexto regional.

A continuación se presenta cada línea de investigación definida en dichos grupos, desde las cuales se desarrolla la mayoría de proyectos investigativos multidisciplinarios para comprender y trascender la frontera del conocimiento en administración.

- Ambiente y organización
- Desarrollo empresarial
- Educación y Administración
- Sistema de Seguridad Agro Alimentaria
- Talento humano

Así mismo, se cuenta con la revista de la facultad como medio idóneo para difundir y publicar las actividades desarrolladas en el proceso investigativo y los avances parciales o finales de las investigaciones como resultado del trabajo de un equipo multidisciplinario de docentes de planta, tiempo completo y catedráticos especializados en las áreas de administración, talento humano, finanzas, mercadeo y emprendimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ausubel, D., Novak J., &Hanesian H. (1995). Psicología Educativa. México: editorial Trillas.

Castillón, J., Cabeza, L. (2010). GRIICA, las competencias de los administradores en Colombia a la luz del proyecto Tunning América latina. Bogotá: Asociación Colombiana de facultades de administración.

Catalano, A., Avolio, S., &Sladogna, M.,(2004). Competencia laboral: Diseño curricular basado en normas de competencia laboral. Conceptos y orientaciones metodológicas. Buenos Aires: Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional.

Chiavenato, I. (2000).*Administración de Recursos Humanos. Bogotá,* Editorial Mac Graw Hill.

Coll, C. (1994). Sicología y currículum. Buenos aires: Paidos.

Consejo Nacional de acreditación, (2006) .Lineamientos para la acreditación de programas. Bogotá: Sistema Nacional de acreditación.

De Zubiria, J. (2009). Los modelos pedagógicos: hacia una pedagogía dialogante. Bogotá: Editorial Magisterio.

Drucker, P. (1999). Los Desafíos para la Gerencia del siglo XXI. Bogotá: Edit. Norma.

Durango C. (2009). "Fundamentación epistemológica de la disciplina administrativa desde la perspectiva de las ciencias sociales". ed: Corcas Editores Ltda. pags. 141.

Flórez, R. Hacia una pedagogía del conocimiento.Santafé de Bogotá: McGraw-Hill, 1998.

Garnerd, H. (1999). Estructuras de la mente: La teoría de las inteligencias múltiples. Bogotá: Fondo de cultura económica.

Gerrig, R., Zimbardo, P., (2005). Sicología y vida. México: Prentice Hall.

Gomez, B., (1998). Educación: la agenda del siglo XXI: hacia un desarrollo humano. PNUD en coedición con TM Editores. Publicación Colombia: Tercer Mundo Editores.

Le Moigne, J. (1990).La modelisation des systemescomplexes. Paris: Dunod.

Magendzo, A. (2003). Transversalidad y currículum. Santafé de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

MARTINEZ, Leonor. (1997). Diccionario de filosofía, editorial Panamericana, Colombia. 1997.

Mora, M., (1998). La profesionalización de la Administración de Empresas en Colombia. En: Echeverri, R., Chanlat, A. & Dávila, C. (comps.). En busca de una administración para América Latina: Experiencias y desafíos. Santiago de Cali: Ed. Universidad del Valle, 1998. pp 83-92

MUÑOZ R. (2011). Formar en administración. Por una nueva fundamentación filosófica. Bogotá. Siglo del Hombre editores. Universidad EAFIT, 2011. pags. 320.

Not, L. (2000). Las pedagogías del conocimiento. México: Fondo de Cultura Económica.

Ortiz, J. (2009). Historia de la administración. El cid editor. Recuperado en marzo de 2011,dehttp://site.ebrary.com/lib/bibamazoniasp/edf.action?p00=historia%20administraci%C3%B3n.&docID=10316623.

Rios. S. y Panigua. A. Orígenes y perspectivas de la administración. México: Trillas, 1979.

Ruiz, I. (2009). El proceso curricular por competencias. México: Trillas.

Sanabria, Hernández, Saavedra, (2003), Una aproximación al objeto de estudio de la administración. Universidad Central. Escuela de Administración de empresas. Bogotá.
Sanabria, M. (2006). ¿Una epistemología de la administración? Encuentro Nacional de investigación y docencia: epistemología, investigación, y educación en las ciencias administrativas. Popayán.

Ministerio de Educación Nacional. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior SNIES, Recuperado en febrero de 2010., de http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-propertyname-2672.html

Tobón, S. (2004). Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: ECOE.

Tobón, S. (2006) Aspectos básicos de la formación basada en competencias. Talca: Proyecto Mesesup.

Vigotsky, L. (1979). El desarrollo de procesos sicológicos superiores. Barcelona: Editorial crítica.

Zambrano, A. (2005). Didáctica, pedagogía y saber. Bogotá: Magisterio, 2005.