

Dinámica del proceso enseñanza-aprendizaje en las asignaturas de formación profesional de la carrera Tecnología en Administración de Empresas

Dynamics of the teaching and learning of vocational subjects Technology Career in Business Administration

Ing. Iván Javier Villamar-Alvarado

ivillamar@itb.edu.ec

Instituto Tecnológico Bolivariano de Tecnología. Guayaquil, Ecuador

Dr.C. Orvelis Alba-Castellanos

oalba@uo.edu.cu

Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba

Dr.C. Ramón Guzmán-Hernández

ramong@uo.edu.cu

Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba.

Resumen

Los desafíos que deben superar las empresas son múltiples, en aras de satisfacer a sus clientes internos y externos, actuales y potenciales. Deben desarrollar perfiles para identificar factores que afecten la demanda actual y futura de su mercado laboral y empresarial. Estas exigencias imponen retos a las instituciones de la Educación Superior, en su concepción sobre cómo formar a los profesionales, encontrando las vías y métodos didácticos más efectivos para garantizar que aquellos estén preparados para desempeñarse en el dinámico mundo empresarial contemporáneo. Para contribuir a este empeño se propone en el presente artículo una concepción didáctica de la dinámica del proceso enseñanza-aprendizaje en las asignaturas de formación profesional de la carrera Tecnología en Administración de Empresas, que se sustenta en un modelo didáctico devenido método de simulación administrativo empresarial.

Palabras clave: competencias profesionales, proceso de enseñanza-aprendizaje, simulación administrativo empresarial, método, dinámica.

Abstract

The challenges we have to overcome are many companies to satisfy its internal, external, existing and potential customers, so it is necessary to develop profiles to identify factors affecting the current and future demand in the labor and business market. These requirements pose challenges to institutions of higher education in their conception of professional training, which must find more effective ways and teaching methods to ensure that professionals are prepared to work in the dynamic contemporary business world. To contribute to this endeavor a didactic conception of the dynamics of the teaching and learning of vocational subjects Career Technology Management

Company, which is based on a training model of business administration become simulation method, is proposed.

Keywords: professional skills, teaching-learning, administrative business simulation, method, dynamic.

Introducción

En los momentos actuales, cuando los acontecimientos económicos que se manifiestan a nivel nacional e internacional estimulan a las empresas y las entidades públicas o privadas a ofrecer bienes y servicios de mejor calidad, se incrementa la responsabilidad de los profesionales de las ciencias administrativas y empresariales, tanto en el desempeño durante la solución de problemas profesionales como siendo líderes en puestos claves de la producción y/o los servicios.

La formación profesional de la Educación Superior ecuatoriana tiene lugar en universidades y escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos, y conservatorios de música y artes, públicos y privados. En casi una veintena de esas instituciones se estudia la carrera Tecnología en Administración de Empresas, cuyo encargo social está dirigido al derecho de administrar, regular, controlar y gestionar los sectores estratégicos en las diversas formas de organización de la producción en economía (comunitaria, cooperativa, empresarial pública o privada, asociativa, familiar, doméstica, autónoma y mixta), conforme los principios de sostenibilidad ambiental, precaución, prevención y eficiencia.

Para lograr el cumplimiento de este encargo social de administradores de empresas, cada institución de la Educación Superior asume una concepción de modelo pedagógico, de diseño y proyección curricular, dinámica y evaluación del proceso de formación profesional, de acuerdo con los intereses, tradiciones, requisitos, enfoques formativos institucionales, nacionales e internacionales que se conjugan según la evolución histórico-social y del sistema educativo universitario ecuatoriano.

Sin embargo, como resultado de la revisión documental de informes anuales de evaluación y acreditación, del intercambio con docentes, estudiantes y egresados, la realización de pruebas pedagógicas y la observación del desempeño profesional de graduados de la carrera Tecnología en Administración de Empresas, aún se revelan dificultades en la actuación y desempeño de los profesionales.

Para resolver estas insuficiencias se propone una concepción didáctica de la dinámica del proceso enseñanza-aprendizaje de las asignaturas de formación profesional de la carrera Tecnología en Administración de Empresas, que se sustenta en un modelo didáctico devenido método de simulación administrativo empresarial. Para arribar a él, se aplicaron diversos métodos como: análisis síntesis, dialéctico holístico y el de modelación, que permitieron elaborar el modelo y la concepción didáctica en general, que constituyen la propuesta del presente artículo.

Desarrollo

Luego de dos décadas de implementación de enfoques de formación por competencias profesionales, la visión holística, integral y compleja ha ido adquiriendo una gradual aceptación a nivel mundial por numerosos autores, como: Fuentes (2009), Forgas (2003) y Tobón (2008), entre otros, que brindan sus definiciones de *competencia profesional*.

En consecuencia del análisis crítico valorativo de los enfoques y perspectivas que se revelan en las definiciones consultadas del concepto *competencia profesional*, los autores del presente artículo asumen de Fuentes y Lucio (2009, p. 47) la siguiente acepción:

Las competencias profesionales constituyen configuraciones didácticas que expresan la síntesis de las cualidades y las actividades profesionales de los sujetos, capaces de desarrollar el ser, el saber, el hacer y el convivir, en el desarrollo de su capacidad transformadora humana profesionalizante, que incide en el desempeño, ante los diversos ámbitos sociales, laborales y profesionales.

La administración de empresas es, por tanto, vista como el proceso que abarca las cinco variables principales de la administración, que estructuran e intervienen en el comportamiento de la misma, a partir del desarrollo de las funciones de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización y el empleo de todos los demás recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar metas establecidas.

Sobre los roles administrativos, se reconoce que a finales de la década de los años sesenta del siglo pasado, Henry Mintzberg, al estudiar el comportamiento de gerentes de empresas, logró identificar la existencia de diez roles fundamentales que se entienden

como un conjunto organizado de comportamientos correspondientes a un oficio o puesto determinado y que, particularmente, en el desarrollo del proceso de administración, se refieren a categorías específicas de comportamiento del gerente o directivo. Todo lo anterior demanda de una determinada dinámica del proceso enseñanza-aprendizaje, en correspondencia con la lógica de los métodos de trabajo tecnológico, que problematice, integre y proyecte soluciones a los problemas de la profesión.

Los autores de este trabajo consideran que en el proceso enseñanza-aprendizaje de las asignaturas de formación profesional de la carrera Tecnología en Administración de Empresas, el método de simulación empresarial o juego de empresas constituye una alternativa que favorece la dinámica de las relaciones interpersonales, conductas y formas de actuar en cualquier nivel de dirección. De igual modo, ayuda a la toma de decisiones con responsabilidad y sentido de pertenencia.

Desde el ámbito de la Didáctica, en este artículo se toma como base la clasificación dada por Gladis Viñas Pérez (citado por Cortijo, 1996), que utiliza el criterio de métodos activos o que promueven la actividad cognoscitiva, entre los que se encuentra la simulación.

Modelo didáctico de la dinámica del proceso de enseñanza aprendizaje de las asignaturas de formación profesional de la carrera Tecnología en Administración de Empresas

La lógica que se revela en las relaciones entre las configuraciones y dimensiones del modelo didáctico sintetiza la secuencia científicamente argumentada de las operaciones intelectuales y la sistematización didáctica del proceso de administración de empresas, las funciones de dirección y los roles profesionales en esa actividad laboral, así como la secuencia del proceso administrativo, lo cual permite la formación de las competencias específicas del tecnólogo en dicha carrera.

La modelación didáctica de la dinámica del proceso enseñanza-aprendizaje de las asignaturas de formación profesional parte del planteamiento de situaciones de aprendizaje administrativo empresarial, visto como la configuración que comprende la presentación de una situación problémica de igual naturaleza, y que expresa una percepción de la necesidad o conflictos empresariales y sociales del proceso de administración y proyección económico-social de la entidad productiva (método de

trabajo tecnológico de la profesión) en un ámbito socio-productivo dado. Esto genera la referencia intencional y espontánea de situaciones socio profesionales contextualizadas y la aparición de contradicciones intrínsecas que dan lugar al problema profesional que se pretende solucionar a través de la interpretación de los roles administrativos del tecnólogo.

Este planteamiento lo puede realizar el docente, pero es preciso que lo realicen, además, uno o varios estudiantes del grupo, ya que desde esta postura se estarían representando predominantemente los roles administrativos interpersonales (representante, líder y enlace), desde la actuación estudiantil. Se van fijando así comportamientos ceremoniales y simbólicos, se manifiestan la autoridad e influencia precisas para el posterior intercambio, la motivación y probables conductas a seguir por el resto de los alumnos (subordinados).

Durante el planteamiento de situaciones de aprendizaje profesional empresarial, los discípulos actúan como representantes, líderes y enlaces. Esto propicia que se adopten actitudes y rasgos de roles informativos (monitor, diseminador y portavoz), ya que prestan mucha atención para recibir, captar y dar seguimiento a la información acerca de la diversidad de emociones, gestos y gustos que adoptan los estudiantes (que representan a los subordinados, usuarios y competidores, etc.). En este caso actúan como conducto o voceros que transmiten información a los integrantes del grupo docente (la organización o área de trabajo).

Ello significa que, con el planteamiento de situaciones de aprendizaje profesional se generan en los estudiantes determinadas actitudes y posiciones reflexivo-valorativas acerca de posibles maneras de enfrentar las contradicciones subyacentes en la problemática que se presenta, como expresión de lo que se denomina *orientación proyectiva de la empresa e individuos*. Esta no es más que el proceso motivacional, indagativo y reflexivo, donde se movilizan y dinamizan esquemas cognitivos, afectivos, procedimentales y experiencias en contextos reales por parte de cada estudiante, lo que permite el acercamiento a la realidad profesional y sociocultural y la proyección mental (percepción-interpretación-imaginación) de la cultura organizacional de la empresa y los sujetos que intervienen en cada situación problemática.

Dicha orientación proyectiva de la entidad e individuos surge de la creación de un espacio interactivo entre el docente y los estudiantes, donde se sistematiza y diversifican las características del proceso de administración y proyección económico-social de una empresa, la producción, los productos y/o servicios.

En el transcurso de la orientación proyectiva individual, grupal y colectiva que se va configurando entre los estudiantes y el docente orientador se sistematizan, predominantemente, los roles interpersonales e informativos por aquellos estudiantes que tuvieron a cargo el planteamiento de las situaciones de aprendizaje, y comienzan a distinguirse en otros grupos de estudiantes los roles decisorios, que promueven las acciones de gestión y sugieren también diversas alternativas de solución a las problemáticas administrativo-empresariales, de la cultura organizacional y calidad de los productos y/o servicios, que subyacen en la previa situación de aprendizaje.

Entre las configuraciones y planteamientos de situaciones de aprendizaje administrativo empresarial y la orientación proyectiva de la empresa e individuos, se establecen relaciones dialécticas que se complementan, en tanto el planteamiento de situaciones de aprendizaje profesional, preferentemente por los estudiantes, produce, promueve e influye en una variedad de conflictos cognitivo-afectivos y orienta hacia futuras proyecciones que pudieran adoptar las entidades y los individuos que confluyen en sus procesos y servicios. Simultáneamente, esas dos configuraciones se contraponen, ya que, con el planteamiento de situaciones de aprendizaje profesional, los estudiantes comienzan a mostrar su disposición, juicios e interiorización de los conocimientos adquiridos, habilidades y actitudes relacionadas con la actividad administrativa y empresarial, la dinámica de grupo, su facilitación y técnicas, el trabajo en equipo, los estilos de dirección, el liderazgo y la comunicación; de la misma manera en que la orientación proyectiva de la empresa e individuos se constituye en base esencial para el resurgimiento de conflictos cognitivos que se socializan entre el colectivo estudiantil a través del espacio interactivo y problematizado donde exponen sus experiencias, interrogantes y reelaboran (ilustran, ejemplifican) situaciones individuales acerca de los procesos administrativos que hayan vivenciado en la cotidianidad. Es por ello que, como resultado de las relaciones dialécticas que se establecen entre las configuraciones del planteamiento de situaciones de aprendizaje profesional y la orientación proyectiva

de la empresa e individuos surge, como síntesis, la *conciliación de la actuación individual*.

Esta es la configuración que expresa el proceso de debate e intercambio grupal entre el docente y los estudiantes, y entre estos últimos, acerca de la propuesta de perfiles de comportamiento y actuación individuales en correspondencia con los puestos, funciones y roles demandados para resolver la situación administrativa empresarial dada. Esto conduce al logro del consenso colectivo hacia la actuación individual de cada estudiante y a ajustar los argumentos, predefinidos por los respectivos grupos (equipos) que tienen a su cargo escenificar los perfiles de comportamientos (papeles) de los individuos (personajes), según los cargos de dirección, puestos, funciones y roles administrativos, conforme a hechos y situaciones socio-profesionales.

Sucede en la conciliación de la actuación individual que los alumnos se acercan paulatinamente a la representación de los roles profesionales decisorios, esencialmente como emprendedores y gestores de recursos, ya que se les incentiva a proponer, promover, intercambiar, preparar y monitorear alternativas de solución y posibles actuaciones que adoptarían según la cultura organizacional de la empresa que se describe y los sujetos que laboran en ella, conformando nuevos proyectos y expresando propuestas de diversos recursos humanos, materiales, físicos y financieros.

Entonces, de las relaciones dialécticas entre las configuraciones del planteamiento de situaciones de aprendizaje profesional y la orientación proyectiva de la empresa e individuos, que establecen como síntesis la conciliación de la actuación individual, emerge la dimensión que llamamos *Sensibilización de Roles Interpersonales*. Esta no es más que la expresión didáctica de la implicación progresiva de los sujetos en torno a lo problémico, lo profesional (administrativo-empresarial) y orientador en el proceso enseñanza-aprendizaje de las asignaturas de formación profesional, desde la manifestación de los roles interpersonales, donde los representantes familiarizan al grupo de estudiantes con la situación de aprendizaje administrativo-empresarial, lideran el establecimiento del encuadre grupal y conducen el análisis crítico-reflexivo y valorativo, la interacción de los participantes, la proposición de alternativas de solución

y concientización de las actuaciones individuales y colectivas que satisfagan las exigencias formativas y socio-profesionales de la clase o asignatura.

A la vez, la conciliación de la actuación individual como categoría síntesis adquiere un nivel cualitativamente superior en la interpretación espacio-temporal del objeto, como expresión de otro movimiento del proceso enseñanza-aprendizaje de las asignaturas de formación profesional, que articula la relación entre la asunción de los perfiles de comportamiento individual y grupal y la ambientación de la cultura organizacional de la empresa e individuos. En tal sentido, se define la *asunción de los perfiles de comportamiento individual y grupal* como esta otra configuración, que expresa la aceptación y adjudicación de las propuestas de perfiles de comportamiento y actuación individuales, en correspondencia con los puestos, funciones y roles demandados para resolver la situación profesional planteada. Dicha situación es vista como resultado del debate, intercambio y consenso entre los estudiantes, y donde quedan configuradas, asumidas y argumentadas cada una de las actuaciones individuales preconcebidas (palabras, frases, gestos, expresiones corporales, acciones y objetos) por los respectivos participantes, que deberán implicarse, cooperar y mostrar compromiso con el perfil de los personajes y el proyecto de empresa a representar durante la dramatización propiamente dicha.

Así, la asunción de perfiles de comportamiento individual y grupal es reflejo de que en los estudiantes se alcanza un nivel superior en el desarrollo del pensamiento lógico, a partir de la sistematización y profundización en las funciones administrativas (planificación, organización, dirección y control de los recursos). Con ello, los alumnos exteriorizan rasgos de roles interpersonales; sobresalen la extroversión y el liderazgo de varios estudiantes en la conformación del encuadre grupal de los perfiles de actuación individual y de la empresa que se modela. Sin embargo, en el resto de los estudiantes prevalecen los roles informativos, ya que tienen la oportunidad de monitorear todas las propuestas de perfiles individuales, grupales y organizacionales, expresar e incorporar nuevos argumentos, que darán más realismo a sus perfiles y conducirán a la confrontación entre el resto del equipo y el grupo en general, hasta confirmar la apropiación del encuadre grupal de la posterior dramatización.

También, durante la asunción de los perfiles de comportamiento individual y grupal se revela una ampliación de los rasgos y actitudes relativos a los roles decisivos de

emprendedor y gestor de recursos, ya que todos los estudiantes se adjudicarán de forma creativa sus respectivos proyectos de perfiles de actuación individual y grupal, de acuerdo con el guión consensuado. A un tiempo, procurarán con determinación la búsqueda de aquellos recursos nemotécnicos, reales o simbólicos que serán empleados para la dramatización de cada personaje, escena, área de empresa o proceso administrativo, lo que permitirá la creación de situaciones de aprendizaje modeladas en escenarios profesionales simulados.

De manera que, para poder desarrollar la tarea docente, dirigida a la resolución de la situación de aprendizaje que se aborda, a partir de proyectos de perfiles de comportamiento individual y grupal asumidos por consenso y con compromiso, y llevar a cabo la representación o dramatización de las propuestas de solución, se requiere de la *ambientación de la cultura organizacional de la empresa e individuos*, considerada como aquella configuración que permite recrear el ambiente más adecuado, en el espacio donde se desarrollan las clases, y los perfiles de comportamiento de los individuos. Estos perfiles son conciliados y asumidos por los estudiantes, con el apoyo de la imaginación, la distribución y decoración del local, además de un conjunto de complementos (vestuarios, objetos, equipos, letreros, símbolos, documentos) a utilizar, que caracterizan la empresa referida y su cultura organizacional, así como los personajes representados, según las circunstancias que rodean los hechos, situaciones administrativo-empresariales y argumentos verbales o extra verbales.

El resultado de la ambientación de la cultura organizacional de la empresa e individuos también es síntesis de una propuesta de proyección estratégica de cultura organizacional, de los perfiles de comportamiento de los individuos involucrados, de los argumentos, el guión y la actuación de los estudiantes; además de propiciar la sistematización y profundización en las funciones administrativas (planificación, organización, dirección y control de los recursos). Refleja asimismo los rasgos de los roles interpersonales e informativos, y es expresión de la interiorización y exteriorización de rasgos y actitudes emprendedoras por parte de los estudiantes. Desde esta perspectiva, las nuevas relaciones triádicas entre la asunción de los perfiles de comportamiento individual y grupal y la ambientación de la cultura organizacional –

cuya síntesis es la *conciliación de la actuación individual* pero alcanza un estadio cualitativamente superior en este momento del proceso enseñanza-aprendizaje de las asignaturas de formación profesional de la carrera Tecnología en Administración de Empresas—, configuran la dimensión *confrontación de roles administrativos informativos*, que es expresión didáctica del proceso comunicativo entre profesores y estudiantes.

Dicha dimensión se establece sobre la proposición, los análisis reflexivos, el debate, intercambio, monitoreo y registro de la información; y los datos, hechos y argumentos para los distintos perfiles de comportamientos individuales y grupales que provocan nuevas propuestas contrapuestas, conflictos y discrepancias que, conciliadas y por consenso, conducen a la toma de una decisión y a la divulgación del encuadre grupal definitivo de los perfiles de comportamiento individual, colectivo y organizacional, para brindar alternativas de solución a la situación de aprendizaje administrativo-empresarial dada.

Sin embargo, las decisiones conciliadas, asumidas y ambientadas por los participantes acerca del encuadre grupal de los perfiles de comportamiento individual, colectivo y organizacional, para la apropiación de los conocimientos, habilidades y actitudes inherentes al contenido administrativo empresarial y las competencias profesionales que se abordan, requieren de su *demonstración y ejercitación práctica*. Por ello, estas son expresión de un movimiento espacio-temporal del proceso enseñanza-aprendizaje de las asignaturas de formación profesional, resultado de las relaciones dialécticas entre la asunción de los perfiles de comportamiento individual y grupal y la ambientación de la cultura organizacional de la entidad e individuos, que tiene como síntesis la *representación de los perfiles de comportamiento administrativo empresarial*, y de la cual emerge otra dimensión.

La *representación de los perfiles de comportamiento administrativo*, como configuración del proceso enseñanza-aprendizaje de las asignaturas de formación profesional, marca el momento de realización de la tarea docente, dado por la dramatización comprometida y transformadora de los personajes y la ambientación organizacional de la empresa y perfiles de comportamiento de los individuos dados, por parte de los estudiantes, desde la dinámica grupal prevista.

En ese ambiente se experimentan diversas situaciones problemáticas modeladas o reales, similares a las que los estudiantes deberán enfrentar de forma independiente, para obtener paulatinamente una visión conjunta del proceso de administración de una empresa y su proyección económico-social para con los usuarios y la sociedad.

Durante la representación de los perfiles de comportamiento, cada estudiante y equipo interpretará la dinámica grupal asumida en el guión de participación y argumentos de los individuos, desde la escenificación de los rasgos, características, cualidades y acciones que los definen como personajes, según las circunstancias que rodean los hechos y situaciones profesionales planteadas. Al mismo tiempo, en la representación de los perfiles de comportamiento por los estudiantes, se ponen de manifiesto los principios, métodos y funciones de la administración, lo cual se expresa en el nivel de correspondencia de la dramatización con la planificación, organización, dirección y control de la ambientación del espacio, guión de los hechos y actuaciones de cada estudiante y equipos, así como con el desarrollo de las relaciones interpersonales que se establecen entre ellos mismos, donde se incorporan nuevos elementos personales al contenido de aprendizaje, al generar ideas que se proyectan con estilos, vías y métodos propios, de manera activa y comprometida.

En este momento de la clase tiene lugar la realización de la tarea de aprendizaje. Es preciso que se garantice la participación de todos los estudiantes de modo equilibrado, propiciando la rotación cíclica de alumnos y equipos por los diferentes puestos de trabajo, cargos de dirección, funciones y roles administrativos, para lo cual el docente puede apoyarse en recursos como el azar, el sorteo o la enumeración de participantes para la asignación de los roles. Ello contribuye a lograr que los estudiantes tengan un papel más activo, responsable, cooperativo y transformador de la realidad empresarial que se modela y de sí mismos, no solo en el aprendizaje, sino también en su desempeño como profesionales, lo que implica la profundización de actitudes relacionadas con los roles administrativos decisivos gestores.

Esto convence y compromete a los estudiantes a emprender nuevos proyectos de perfiles de comportamiento individual, colectivo u organizacional, y a la exploración e incorporación de otros recursos complementarios, tanto para el personaje como para la

ambientación del escenario socio-profesional que se remodela. Es por ello que, en ese espacio temporal de la dinámica del proceso enseñanza-aprendizaje de las asignaturas de formación profesional de la carrera Tecnología en Administración de Empresas, el alumno adquiere otra cualidad superior trascendental para la apropiación del contenido globalizador: la formación y desarrollo de las competencias profesionales específicas de la carrera, que está dada por la dimensión *interpretación rotativa de roles administrativos decisorios gestores*.

Esta última dimensión se define como la expresión didáctica de la demostración práctica de emprender la dinámica grupal asumida por los diversos equipos y la actuación coprotagonizada (en alternancia) por parte de los estudiantes previstos para los respectivos perfiles de comportamiento individual, grupal y organizacional, mediante la gestión y el uso coherente de los recursos personológicos (argumentos, expresiones, gestos) y complementarios de ambientación (objetos, señales, símbolos, letreros). Se escenifican los rasgos, características, cualidades y acciones que definen cada personaje, según las variantes de presentación de las problemáticas contenidas en la situación de aprendizaje.

En este contexto de la interpretación rotativa de roles decisorios gestores, los estudiantes aprenden y aplican conocimientos, habilidades, actitudes, estrategias, estilos, etc., propios del proceso administrativo-empresarial, las funciones de dirección y los roles profesionales. Por tal motivo, es imprescindible el papel facilitador, coordinador y controlador del profesor para la realización de la tarea docente (dramatización), que garantiza las condiciones necesarias y suficientes para llevar a cabo la misma y dirige los esfuerzos de cada uno de los estudiantes hacia el logro de los objetivos previstos. Deben observarse atentamente la dinámica grupal y los fenómenos significativos, la independencia y autonomía individual, y exigir el cumplimiento de lo acordado en el encuadre grupal inicial y en cada perfil de comportamiento, de manera que se refleje el sentido y significado del contenido de enseñanza que se abordó en la clase, ahora, en el escenario socio-profesional modelado o real.

Esto permitirá, más adelante, promover el debate grupal sobre la representación inicial de los perfiles de comportamientos individuales, colectivos y organizacionales, lo cual es expresión transformadora del proceso enseñanza-aprendizaje de las asignaturas de

formación profesional de la carrera en cuestión, y se denomina *valoración de los comportamientos individuales y conflictos empresariales*.

La valoración misma es expresión del proceso reflexivo individual y grupal coordinado por el docente acerca del nivel de cumplimiento de los objetivos planteados en la orientación proyectiva de la entidad modelada y los individuos involucrados, en correspondencia con el proyecto de empresa y de los perfiles de comportamiento de los personajes conciliados, asumidos, comprometidos, ambientados y representados por los estudiantes. Esto conduce a la profundización y evaluación de los logros, alcances y limitaciones –en lo cognitivo, procedimental, afectivo y actitudinal de los personajes y del proceso de administración–, desde la dramatización y la dinámica grupal prevista para la solución de la situación profesional.

En esta valoración de los comportamientos individuales y conflictos empresariales tiene lugar el tratamiento de las funciones y roles administrativos, en tanto se evalúa la congruencia de la dramatización, las vivencias, actitudes y sentimientos percibidos con la planificación, organización, dirección y control de la ambientación del espacio, el guión de los hechos y las actuaciones de cada estudiante y equipos, así como el desarrollo de las relaciones interpersonales que se establecen entre ellos y el docente, que aportarán nuevos elementos personales al contenido de aprendizaje, que se proyectan con argumentos, estilos y métodos propios aplicados a la solución de la situación problemática administrativa y conflictos empresariales planteados como tarea docente.

En este sentido, se sistematizan todos los roles, pero tanto en el tratamiento didáctico como profesional de los mismos, adquieren predominio los decisorios de negociador y solucionador de conflictos, en tanto los propios estudiantes reconocen el surgimiento de acciones o actitudes espontáneas, de contenido, de apoyo, de oposición, de progreso o retroceso. Ello causará diversas expresiones y manifestaciones por parte de algún alumno o del equipo, generándose así conflictos cognitivos, procedimentales, afectivos y actitudinales que son enfrentados, debatidos, negociados y resueltos con nuevas ideas, criterios, informaciones, reflexiones, vías y métodos individuales o grupales.

Por esta razón se configura en el proceso enseñanza-aprendizaje *la retroalimentación de las soluciones administrativo-empresariales*, entendida como la configuración que expresa el intercambio y apropiación de las principales ideas, acciones, vivencias, actitudes y cualidades que caracterizan a los roles profesionales, conducentes a las soluciones administrativo-empresariales más efectivas ante las diferentes situaciones problemáticas, que se corresponden con las exigencias sociales y profesionales del tecnólogo en Administración de Empresas.

La retroalimentación de las soluciones administrativo-empresariales implica el reconocimiento y concientización de las mejores prácticas de la representación de los perfiles de comportamiento individual, colectivo y organizacional, devenida reconstrucción de significados y sentidos por parte de los participantes, según el lugar concreto que ocupen dentro de dicho proceso y en la dramatización. Además, los estudiantes incorporan elementos personales al contenido de aprendizaje, generan ideas propias, analizan y proyectan con estilos propios, vías, métodos, procederes y actitudes transformadoras.

Utilizar la dramatización y la reflexión favorece la toma de una decisión comprometida, activa y emprendedora del perfil de desempeño personal y empresarial más eficiente. Garantiza la solución de los problemas o conflictos socio-profesionales y la negociación justa con los demás sujetos, equipos y áreas jerárquicas modeladas, que otorguen prestigio a los profesionales, interrelaciones, procesos, productos o servicios por la sistemática revisión, control, valoración e innovación de actuaciones resolutivas sostenibles y solidarias.

La valoración crítico-reflexiva de los comportamientos individuales y colectivos representados, según el encuadre grupal asumido, conlleva a un procesamiento de la información transmitida acerca de los personajes, sus argumentos y actitudes, los objetos, procesos, productos y empresas modeladas. Se recrean los elementos significativos (positivos o negativos) que retroalimentan la orientación proyectiva del perfil de comportamiento individual, grupal y organizacional previsto en el encuadre inicial, conducente a la generación de nuevas ideas individuales y colectivas que requieren de una revaloración por parte de los demás participantes.

Articular la asunción de roles empresariales con la valoración crítico-reflexiva se constituye en un modo de actuar transformador del profesional, a partir de la búsqueda,

el descubrimiento, el enfrentamiento y la solución de problemas desde una postura optimista y positiva hacia la competitividad empresarial.

Conclusiones

Los fundamentos teóricos del proceso enseñanza-aprendizaje de las asignaturas de formación profesional de la carrera Tecnología en Administración de Empresas asumidos por los autores del presente estudio, revelan inconsistencias didáctico-metodológicas en el desarrollo de su dinámica con la utilización de métodos reproductivos y no integradores, que limitan la formación y desarrollo de competencias profesionales específicas en los estudiantes.

El modelo didáctico propuesto de la dinámica del proceso enseñanza-aprendizaje de las asignaturas del área profesional específica de la carrera se articula en cuatro dimensiones que se concretan en: *la sensibilización de roles interpersonales*, *la confrontación de roles informativos*, *la interpretación rotativa de roles decisorios gestores* y *la proyección innovativa de roles decisorios resolutivos*, que funcionan en una integralidad. Se constituyen en la representación y simulación de los roles administrativos, cuya lógica didáctica deviene *método de simulación administrativo empresarial*, que propicia el tratamiento técnico metodológico del contenido globalizador de la especialidad Tecnología en Administración de Empresas y contribuye a la formación de competencias profesionales específicas en los futuros egresados.

Referencias bibliográficas

1. Cortijo, R. (1996). *Didácticas de las Ramas Técnicas: una alternativa para su desarrollo*. Tesis en opción al título de Máster en Ciencias de la Educación (inéedita). La Habana: CEPROF, ISPETP.
2. Forgas, J. (2003). *Modelo curricular para la formación del técnico de nivel medio basado en competencias profesionales*. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas (inéedita). Santiago de Cuba: Instituto Superior Pedagógico "Frank País García".
3. Fuentes, H. y otros. (2002). *Las competencias profesionales del ingeniero mecánico: una alternativa de diseño curricular* (folleto digital). Universidad de Oriente.

Recuperado el 13 de marzo del 2007 de <http://mail.fie.uo.edu.cu/fac/fim/Objetivos/competencias%20profesionales.doc>

4. Fuentes, H. y Lucio, A. (2009). *Formación por competencias en la concepción de la universidad humana cultural: una propuesta desde la Universidad Estatal de Bolívar* (folleto digital). Universidad Estatal de Bolívar.
5. González, V. (2003). ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. Recuperado el 3 de febrero del 2015 de <http://www.oei.es>
6. Tobón, S. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior*. Recuperado el 25 de febrero del 2015 de <http://cmapspublic3.ihmc.us/rid=1LVT9TXFX-1VKC0TM-16YT>