

Título: Metodología para la dinámica del proceso de enseñanza - aprendizaje de las asignaturas del área de formación profesional, en la carrera tecnología en administración de empresas.

Autor: Ing. Iván Villamar Alvarado

Coautor: Dr. C Orvelis Alba Castellanos, PT

Dr. C. Ramón Guzmán Hernández, PT

Institución: Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología

RESUMEN:

La carrera Tecnología en Administración de Empresas en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, que se estudia en Guayaquil, Ecuador, tiene como propósito esencial, la “formación integral del profesional, es decir, formar profesionales con personalidad definida, altos valores éticos, morales, culturales y espíritu emprendedor, preparados científica y tecnológicamente para indicar y administrar pequeñas y medianas empresas (PYMES), con aplicación del Mercadeo, Finanzas, Producción y Administración del Talento Humano, comprendido con el desarrollo sostenido y sustentable del país”; sin embargo, como resultado de la aplicación de métodos de investigación científica, se ha podido constatar la existencia de insuficiencias en la formación de competencias profesionales en los estudiantes de dicha carrera, que limitan el logro de un desempeño profesional competente de los mismos en sus esferas de actuación. El presente trabajo tiene como objetivo, ofrecer una aproximación a una metodología para la dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje de las asignaturas del área de formación profesional en dicha carrera, como alternativa para favorecer la formación profesional competente de los profesionales; dicha dinámica, concentra su atención en la sistematización de roles profesionales a través del método de simulación administrativa empresarial. La aplicación parcial del mismo, ha favorecido la calidad del aprendizaje de los profesionales en formación.

INTRODUCCIÓN

En los actuales momentos en que 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 hace más exigente la responsabilidad de los profesionales de las ciencias administrativas y empresariales, tanto en el desempeño durante la solución de problemas profesionales o como líderes en puestos claves de la producción y/o los servicios.

En el Artículo 350 de la vigente Constitución de la República del Ecuador, se señala que: “El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.”

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, sean públicas o particulares; pero en casi una veintena de instituciones de la educación superior se estudia la carrera Tecnología de 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 la economía (comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas), de conformidad con los principios de sostenibilidad ambiental, precaución, prevención y eficiencia.

Para lograr el cumplimiento de este encargo social de los administradores de empresas, cada institución de 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 ecuatorianos.

De modo particular, esta demanda encuentra respuesta en la concepción de la formación del Tecnólogo en Administración de Empresas en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología (ITB) de la ciudad de Guayaquil, que de manera concreta los principales referentes de la visión y misión previstas, se sintetizan en el objetivo de la carrera Tecnología en Administración de Empresas, cuya intención expresa: la “formación integral del profesional, es decir, formar profesionales con personalidad definida, altos valores éticos, morales, culturales y espíritu emprendedor, preparados científica y tecnológicamente para indicar y administrar pequeñas y medianas empresas (PYMES), con aplicación del Mercadeo, Finanzas, Producción y Administración del Talento Humano, comprendido con el desarrollo sostenido y sustentable del país”.

En el desarrollo de la formación profesional del Tecnólogo en Administración de Empresas, los profesores de manera independiente realizan considerables esfuerzos didácticos para proyectar el proceso de enseñanza- aprendizaje de las diversas asignaturas que imparten, de acuerdo con sus diversas procedencias académica y laboral, experiencias pedagógica y docente, a través de los cuales obtienen discretos logros en el aprendizaje de los contenidos científico-tecnológicos;

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

- Poco dominio de conocimientos científico- tecnológicos de la administración empresarial y de la economía, que limita la ejecución efectiva de los procesos, tareas y funciones administrativas en diferentes puestos de trabajo.
- Insuficiente nivel de desarrollo de las habilidades profesionales, que impide resolver con eficiencia los problemas profesionales de la gestión administrativa empresarial; y

- Falta de flexibilidad, independencia, valoración real del entorno y creatividad, que imposibilitan la toma de decisiones efectivas en las pequeñas y medianas empresas.

Estas insuficiencias que se revelan en el proceso formativo de los tecnólogos en administración de empresas, que tiene lugar en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología (ITB), han sido abordada desde la actividad científica de múltiples investigadores internacionales, siendo escasa la representación de autores ecuatorianos.

En este sentido, varios investigadores contemporáneos han caracterizado diferentes métodos y procedimientos para el desarrollo de disciplinas y asignaturas técnicas de carreras de la Educación Superior y especialidades de la Educación Técnica y Profesional (Cortijo, 1996; Roca, 2001; Vargas, 2001; Ulloa 2002; Pino, 2003; Ortega, 2004; Alba, 2007; Koontz, H. y otros, 2008; Mesa, 2012), donde en sus respectivas propuestas a la contribución a la teoría pedagógica y a las didácticas especiales subyacen el carácter específico de la novedad científica para la fundamentación, el tratamiento y la sistematización del contenido de la profesión, especialidad o asignaturas; aunque ofrecen relevantes pautas metodológicas generalizadoras que se tienen en consideración.

En las acciones de capacitación profesional a especialistas del comercio y otras esferas de los servicios y la economía, se aplica una variante metodológica definida como las clínicas de ventas, también conocidas como rol play (juego de roles), cuyo propósito “es fortalecer las capacidades de los vendedores, por medio de dramatizaciones o representaciones de roles, con el fin de mejorar su desempeño y prepararlo para futuras eventualidades.” No obstante, la metodología general de la clínica de ventas, se limita esencialmente a las funciones de uno de los roles administrativos de una empresa, es decir a la gestión de ventas de productos o servicios, lo que resulta insuficiente para dar tratamiento metodológico y tecnológico a los restantes roles administrativos de una empresa.

Por lo que, se significa que las investigaciones y experiencias pedagógicas sobre los contenidos y métodos de enseñanza, es decir acerca de la dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje de las asignaturas de formación profesional de la carrera

Tecnología en Administración de Empresas, internacionalmente ha sido escaso, casi nula; tal situación induce a la idea que la existencia de estas problemáticas trasciende los escenarios de otras instituciones universitarias ecuatorianas e internacionales, donde se estudia esta carrera.

Todo lo anterior, denota la existencia de un problema científico, expresado las insuficiencias en la formación de competencias profesionales en estudiantes de la carrera de Tecnología de Administración de Empresas, que limitan el logro de un desempeño profesional favorable en sus esferas de actuación.

El objetivo del presente trabajo está encaminado argumentar el acercamiento o aproximación a una metodología para la dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje de las asignaturas del área de formación profesional en la carrera Tecnología en Administración de Empresas, en el Instituto Tecnológico Bolivariano de Tecnología (ITB) de Guayaquil, Ecuador; que favorezca durante su aplicación, la formación de competencias profesionales en los estudiantes.

DESARROLLO

Marco conceptual de referencia para generar niveles de comprensión acerca de metodología para la dinámica del proceso de enseñanza- aprendizaje de las asignaturas del área de formación profesional, en la carrera Tecnología en Administración de Empresas

A continuación, se sintetiza el contenido y alcance de algunos términos tomados como base conceptual de partida para la adecuada comprensión e interpretación del contenido y alcance de dicha metodología, estas son:

1- Administración por competencias:

“Es la puesta en acción de un plan coherente y ordenado de acciones de formación y desarrollo de personal, concretado en un periodo determinado de tiempo; encaminado a dotar, así como a perfeccionar en el personal, las competencias necesarias para conseguir las competencias organizacionales clave, que permitan a la empresa hacer una realidad sus ventajas competitivas; y de ese modo, conseguir sus objetivos estratégicos predeterminados

"Lic . Agustín M. Enriquez, Asesores S.C, tomado de La Administración por Competencias y el ISO 9000:2000

2- Roles gerenciales o administrativos:

" Son categorías concretas del comportamiento de los gerentes; y se agrupan en tres categorías principales: interpersonales, informativos y decisionales")....

"Un conjunto organizado de comportamientos correspondientes a un oficio o puesto determinado". Henry Mintzberg, década del 60 del siglo XX.

3- Formación Profesional:

"Proceso mediante el cual se logra formar la personalidad del futuro profesional que estudie una ocupación o profesión, como resultado de la articulación del sistema de influencias que se ejercen desde el centro formativo y sector empresarial, que movilizan el potencial regulador y autorregulador de los sujetos implicados y desarrolla las habilidades, capacidades y competencias profesionales necesarias, para que pueda enfrentar y dar solución a los problemas propios de su profesión y de la sociedad". **(Flor, G. y Alba, 2010)**

4- Proceso de enseñanza- aprendizaje

"Constituye la vía mediatizadora esencial para la apropiación de conocimientos, habilidades, normas de relación emocional, de comportamiento y valores, legados por la humanidad, que se expresan en el contenido de enseñanza, en estrecho vínculo con el resto de las actividades docentes y extradocentes que realizan los estudiantes ".

Zilberstein, (2002).

5- Competencia profesional:

"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."

Fuentes, H. y Lucio, A. (2009)

6- Competencias profesionales específicas:

Aquellas que asumen "un nombre que la caracterice en función de su relación con el objeto de la profesión y de la cualidad que sobre la misma deba poseer el técnico, ellas

por si sola deben identificar el desempeño del profesional. Estas competencias abarcan los comportamientos más generales en la solución de problemas profesionales.”

Forgas, J. (2003).

7- Contenido de enseñanza:

La configuración mediante la cual se expresan los conocimientos, habilidades, valores y valoraciones configuradas por los sujetos en la relación dialéctica con la apropiación de la cultura. El contenido tiene en el desarrollo del proceso de enseñanza- aprendizaje un sustento epistemológico y metodológico, pero de carácter profesional...La síntesis de conocimientos, habilidades, valores y valoraciones [que se identifica en el contenido] sustentan el desarrollo de la capacidad transformadora humana profesionalizante implicada en el saber, el hacer, el ser y el convivir profesional y social de los sujetos.”

Fuentes, H. y Lucio, A. (2009)

8- Métodos didácticos:

“Constituyen la configuración didáctica, capaz de expresar el modo en que este se desarrolla, con lo cual se caracteriza de modo especial la dinámica del proceso, su movimiento. Es expresión del proceso configurado como la vía o camino adoptado en la ejecución del proceso por los sujetos que lo llevan a cabo en el proceso de apropiación de la cultura y la profundización del contenido sociocultural para que pueda alcanzarse el resultado como concreción del objetivo en la satisfacción del problema.”

F. H. y Lucio, A. (2009). p. 89.

SOBRE EL MODELO DIDÁCTICO PARA LA DINÁMICA DEL PROCESO DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE.

Para la elaboración del modelo, se tomó como base las categorías de la teoría holístico- configuracional, así como el método dialéctico- holístico, aportado por el Dr.C F. Homero

CATEGORÍAS: Configuraciones del proceso, dimensiones del proceso, eslabones del proceso y estructura de relaciones (regularidades del proceso).

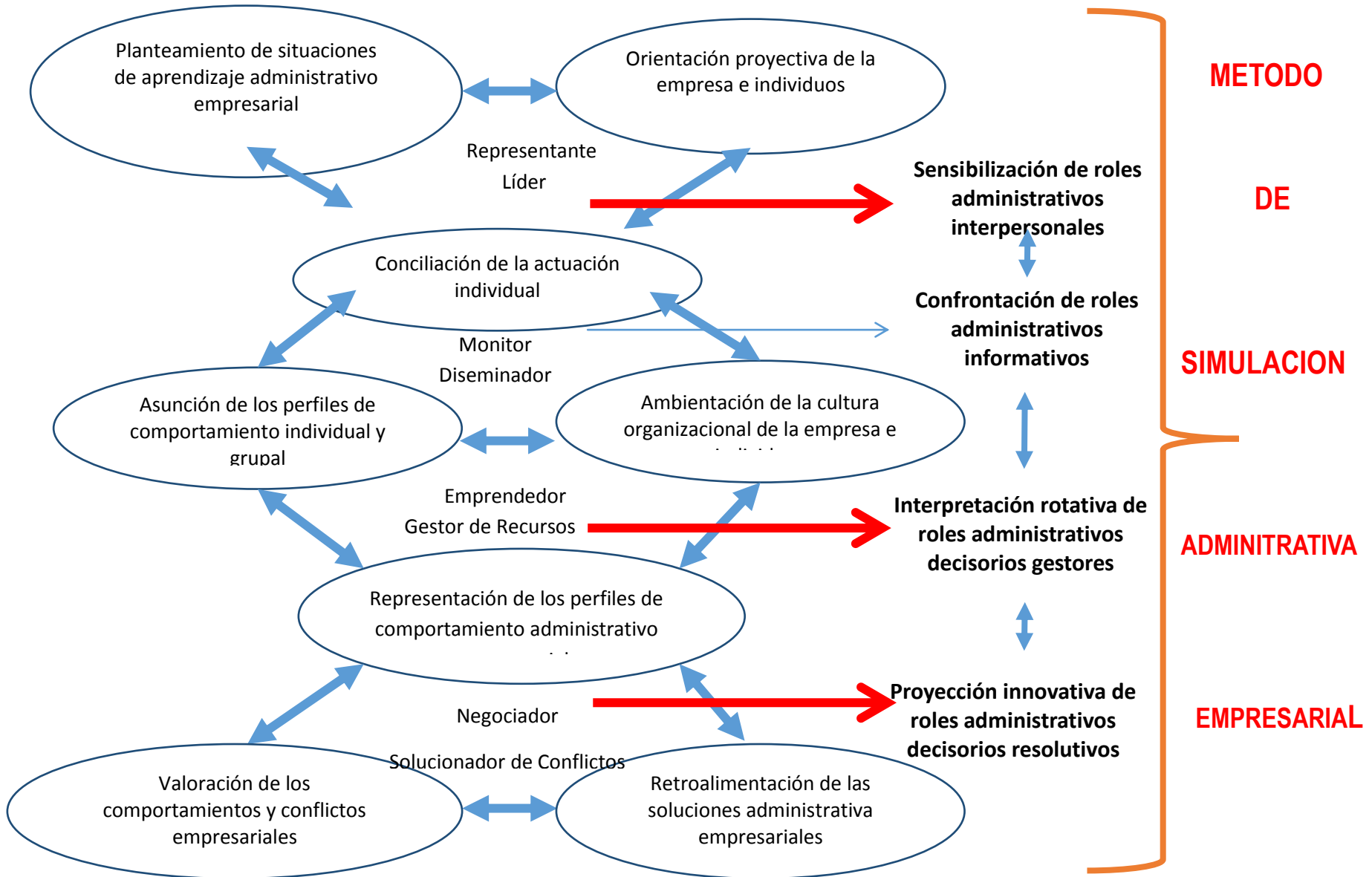
Características o particularidades del modelo didáctico

- Jerarquiza el principio de la interdisciplinariedad
- Expresa la relación teoría práctica
- Expresa la relación contenido- método determinados por los objetivos

- Jerarquiza la dinámica del trabajo en equipo, respaldado por los intereses colectivos.
- Destaca el valor que tiene la motivación profesional para la solución de problemas.
- Potencia la sistematización de roles administrativos, la creatividad y la relación docencia – producción.

Esencia de la modelación de la dinámica del PEA: Sistematizar, desde una mirada transversal, a través del área de formación profesional, el contenido referido a roles administrativos, que exigen al estudiante, enfrentar situaciones de aprendizaje profesional, con complejidad gradual, considerando su actuación en diferentes procesos de gestión (aplicación del Mercadeo, Finanzas, Producción y Administración del Talento Humano), según nivel jerárquico o posición que asuma(o por los que debe rotar), en la estructura organizacional (nivel superior, medio y operativo), lo que debe favorecer la formación de competencias profesionales del tecnólogo, para iniciar y administrar empresas.

APROXIMACIÓN AL MODELO DIDÁCTICO PARA LA DINÁMICA DEL >PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.



Breve explicación de algunos componentes del modelo didáctico:

1- Planteamiento de situaciones de aprendizaje administrativo empresarial: Es la configuración que comprende la presentación de una situación problémica de naturaleza administrativa empresarial, que expresa una percepción de la necesidad o conflictos empresariales y sociales del proceso de administración y proyección económica-social de la empresa, producción, productos o servicios (método de trabajo tecnológico de la profesión) en un contexto socio-productivo dado, que genera la referencia intencional y espontánea de situaciones socio-profesionales contextualizadas y la aparición de las contradicciones intrínsecas que dan lugar al problema profesional que se pretende solucionar a través de los roles administrativos del tecnólogo.

2- Orientación proyectiva de la empresa e individuos: se define como el proceso motivacional, indagativo y reflexivo, donde se movilizan y dinamizan esquemas cognitivos, afectivos, procedimentales y experiencias empresariales o de servicios, por parte de cada aprendiz, 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 la situación problémica presentada, a través de un espacio interactivo entre el docente y los estudiantes donde se sistematiza y diversifican las características del proceso de administración y proyección económica-social de la empresa, producción, productos o servicios, conducente al planteamiento de soluciones a las situaciones y conflictos contextualizados, a través de la propuesta de perfiles de comportamiento y actuación individuales, en correspondencia con los puestos, funciones y roles administrativos demandados para resolver la situación administrativa empresarial planteada.

Las pautas orientadoras inicialmente son ofrecidas por el docente, dando protagonismo a determinados estudiantes que conduzcan la exposición y argumentación de las propuestas de cultura organizacional de la empresa y de los diversos perfiles de comportamientos preconcebidos de los individuos que intervienen en la situación administrativa empresarial planteada, e informen de las principales características de dichas propuestas empresariales y psicológicas.

En este momento se deberá precisar el guión u orden en que se van a dramatizar los distintos hechos, definir los personajes o perfiles de comportamiento de los individuos a escenificar, posibles argumentos y estudiantes que les corresponde la representación, prever algunos recursos u objetos que completen el ambiente del local, lo cual dará mayor acercamiento a hechos y situaciones de la realidad de la práctica administrativa empresarial, productiva y de prestación de servicios y tipología de clientes.

3- Conciliación de la actuación individual: 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 administrativos demandados para resolver la situación administrativa empresarial planteada, que conduce al logro del consenso colectivo hacia la actuación individual de cada estudiante y ajustar los argumentos, predefinida 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 los hechos y situaciones socioprofesionales.

4- Asunción de los perfiles de comportamiento individual y grupal: es expresión de la aceptación y adjudicación de las propuestas de perfiles de comportamiento y actuación individuales, en correspondencia con los puestos, funciones y roles administrativos demandados para resolver la situación administrativa empresarial planteada, como resultado del debate, intercambio y consenso entre los estudiantes, 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.

La asunción de los perfiles de comportamiento individual y grupal, es reflejo de que en los estudiantes se alcanza un nivel superior en el desarrollo del pensamiento lógico, partir de la sistematización y profundización en las funciones administrativas (planificación, organización, dirección y control de los recursos), y exteriorizan rasgos de roles administrativos interpersonales (representante, líder y enlace) e informativos

(monitor, diseminador y portavoz) que reafirman su apropiación, así como revelan una ampliación de los rasgos y actitudes relativos a los roles administrativos decisivos de emprendedor y gestor de recursos, ya que ...

5- Ambientación de la cultura organizacional de la empresa e individuos: es expresión de la creación del ambiente más adecuado del espacio donde se desarrollan las clases y de los perfiles de comportamiento de los individuos, conciliados y asumidos por los estudiantes, como resultado de la imaginación, distribución y decoración del local y estudiantes, con un conjunto de complementos (vestuarios, objetos, equipos, letreros, símbolos, documentos, etc.), a utilizar que definen y caracterizan a la cultura organizacional de la empresa referida y a los personajes representados, de acuerdo con las circunstancias que rodean los hechos, situaciones administrativo-empresariales y argumentos verbales o extraverbales.

El resultado de la ambientación de la cultura organizacional de la empresa e individuos, como síntesis de una propuesta de proyección estratégica de cultura organizacional de una empresa preconcebida, de los perfiles de comportamiento de los individuos involucrados, argumentos, guion y actuación de los estudiantes, además de propiciar la sistematización y profundización en las funciones administrativas (planificación, organización, dirección y control de los recursos), reflejan rasgos de los roles administrativos interpersonales (representante, líder y enlace) e informativos (monitor, diseminador y portavoz), también es expresión de la interiorización y exteriorización de rasgos y actitudes emprendedoras, donde se toman decisiones sobre las características de la empresa, actuación de los personajes y la gestión de recursos humanos y materiales para la creación del ambiente más adecuado del local y de la dramatización en general.

6. Representación de los perfiles de comportamiento administrativo empresarial: es expresión del momento de realización de la tarea docente, dado en la dramatización comprometida y transformadora de los personales y la ambientación organizacional de la empresa y perfiles de comportamiento de los individuos, por parte de los estudiantes desde la dinámica grupal prevista, donde se experimentan en ese ambiente diversas situaciones problémicas 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 administrativo empresarial, cada estudiante y equipo interpretarán 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 lo definen como personajes, según las circunstancias que rodean los hechos y situaciones administrativo-empresariales planteadas, donde se pondrán de manifiesto la ejercitación de los conocimientos, habilidades y actitudes profesionales correspondientes al proceso de administración empresarial y proyección económico-social de los productos y servicios; así como mostrarán la amplitud y dominio de los roles administrativos dramatizados, con un carácter sistémico e integrador en la actuación de cada estudiantes.

Algunas particularidades del método de simulación administrativa empresarial

1. No se reduce a la visión de juegos de empresa (denominación con la que se designan los métodos fundamentales en la simulación de la gestión empresarial), que centran su atención en el ejercicio por parte de los participantes, en la toma de decisiones secuenciales estructurado alrededor de un modelo de una actividad empresarial; en muchas ocasiones, en la toma de tales decisiones, predomina el ensayo error, dado la filosofía del «aprender- haciendo».

2. Considerar de manera creativa, como técnicas o procedimientos, la tipología de juegos de simulación empresarial, aportada por (Taylor): el estudio de caso, la representación de papeles(o técnica «role playing»), la simulación- juego y la simulación mediante máquina).

En la simulación de la gestión empresarial el problema a resolver, se concentra principalmente, en dos elementos: la información y la toma de decisiones de acuerdo con ella(utilizar perfectamente símbolos en lugar de sucesos reales: mapas, gráficos, inventarios, informes estadísticos son las principales herramientas de trabajo que utiliza el director de una empresa o área funcional, etc.

3- Considerar desde los aportes de la didáctica general y didácticas particulares, las experiencias en cuanto a estrategias didácticas vinculadas con la simulación, por ejemplo:

- Método que promueven la actividad cognoscitiva, llamados métodos activos (Dra. Gladis Viñas Pérez: La simulación y Juego de roles.
- Los juegos de simulación como método de enseñanza para el aprendizaje en carreras de ingeniería (A. Leonardo, 2014, México, Atlante, Cuadernos de Educación y Desarrollo).

4. En la **dinámica de los juegos de simulación**, se tendrá en cuenta el nivel de involucramiento de los actores, sobre la base del nivel de jerarquía que ocupa en la estructura organizativa de la institución(alto, medio y operativo); ello, permitirá su actuación(respaldado en roles administrativos), desde la administración total de todos los procesos hasta su participación protagónica en uno o varios procesos, de la gestión empresarial: Mercadeo, Finanzas, Producción y Administración del Talento Humano. Se debe lograr que los estudiantes logren experimentar las consecuencias de sus decisiones más importantes (reflexión crítica).

Por otro lado, se sugiere que el profesor no intervenga en la elaboración de las soluciones que aportan u ofrecen los estudiantes.

Metodología para la dinámica del proceso de enseñanza- aprendizaje de las asignaturas del área de formación profesional, en la carrera tecnología en administración de empresas

Etapas de la metodología:

ETAPA N.1: Proyección y organización de la dinámica del PEA, teniendo en cuenta los aportes de las “asignaturas” en todos los niveles curriculares, así como el papel de los docentes, en función de la sistematización coherente de los roles profesionales.

Momento 1: Considerar exigencias del diseño curricular y precisar relación entre competencias profesionales y roles profesionales en la formación del tecnólogo en administración de empresas.

Momento 2: Proyectar la dinámica del proceso de enseñanza- aprendizaje por medio del enfrentamiento del estudiante a situaciones profesionales administrativas con complejidad progresiva.

Se tendrá en cuenta los aportes (F.HOMERO, 2004), al plantear los eslabones del proceso:.

- Diseño del proceso (planificación y organización) , dinámica del proceso y evaluación del proceso (evaluación del aprendizaje).

ETAPA N.2: Diseño y realización de un trabajo de cooperación para la gestión didáctica interdisciplinaria entre docentes que imparten docencia en un mismo nivel y entre estos, y los que imparten docencia en los diferentes niveles.

ETAPA N.3: Conducción- regulación de la dinámica del proceso de enseñanza- aprendizaje, respaldada por la aplicación creativa y contextualizada del método didáctico: **método de simulación administrativa empresarial**, en articulación con la selección y empleo creativo de otros métodos de enseñanza- aprendizaje.

EJEMPLOS DE SITUACIONES DE APRENDIZAJE



CONSIDERACIONES FINALES

- 1- En el presente trabajo, se establece y argumenta una aproximación a una metodología para la dinámica del proceso de enseñanza- aprendizaje de las asignaturas del área de formación profesional, en la carrera tecnología en administración de empresas, que se constituye en una alternativa viable para la formación de competencias profesionales en los estudiantes.
- 2- La esencia de dicha metodología consiste en sistematizar, desde una mirada transversal, a través del área de formación profesional, el contenido referido a roles administrativos, que exigen al estudiante, enfrentar situaciones de aprendizaje profesional, con complejidad gradual, considerando su actuación en diferentes procesos de gestión (**aplicación del Mercadeo, Finanzas, Producción y Administración del Talento Humano**), según nivel jerárquico o posición que asuma(o por los que debe rotar), en la estructura organizacional(nivel superior, medio y operativo), lo que debe favorecer la formación de competencias profesionales del tecnólogo, para iniciar y administrar empresas.
- 3- Dicha metodología, se concreta en la práctica, a través del método de simulación administrativa empresarial como aportación a la didáctica de las ramas técnicas, la aplicación parcial del mismo, ha favorecido la calidad del aprendizaje y un mejor desempeño profesional.

BIBLIOGRAFÍA.

1. ABREU REGUEIRO, ROBERTO. Las potencialidades educativas en el proceso de enseñanza (CEPTP), ISPETP, 1991.
2. ----- . La pedagogía profesional: Un imperativo de la docencia y la producción contemporánea. CEPROF, ISPETP, La Habana, 1995, material impreso.
3. BRITO, YAMILÉ Y RAMÓN GUZMÁN. Metodología para el funcionamiento de la empresa (unidad empresarial de base) como complejo científico-productivo-docente, 2007. Santiago de Cuba, Universidad pedagógica “ Frank País García”
4. CORTIJO JACOMINO, RENÉ. Didáctica de las Ramas Técnicas, La Habana, Cuba, 2000(documento impreso).
5. FLOR GARCÍA, GARY. Guía para crear y desarrollar su propia empresa. Quito Ecuador, 2001.
6. HAROLT KOONTZ, HEINZ WEIRICH Y MARK CANNICE. Administración: Una perspectiva global y empresarial, editora McGraw-Hill, España, 2008.
7. Las competencias profesionales: un nuevo enfoque/ colectivo de autores del proyecto FORCOM UP “Frank País” de Santiago de Cuba. Swisscontact. Ecuador, Mayo 2005
8. León, Margarita. Modelo teórico para la integración escuela politécnica-mundo laboral en la formación de profesionales de nivel medio. Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, 2003