

PROPUESTA DIDÁCTICA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

AUTORES: Ing. Iván Javier Villamar Alvarado¹, Ing. Gerardo González Macías², Ing. Alcides Gómez Yopez³.

Correo Electrónico: ivillamar@itb.edu.ec

Institución: Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

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.

Los universitarios en el mundo están llamados a desarrollar competencias profesionales que permitan la solución de los actuales y nuevos problemas en cada una de las profesiones, áreas ocupacionales, puestos de trabajo y sociedad en general, en función de las demandas del medio social, natural y cultural, de forma interdisciplinaria y sustentable. Ello exige a la educación superior el desarrollo efectivo de los procesos académicos, investigativos, laborales y de vinculación comunitaria, a fin que sus egresados cuenten con una formación sólida, socialmente útil y válida que les permita acceder con amplios márgenes de probabilidad a las oportunidades de un empleo y proyectos emprendedores en beneficios de la producción, la sociedad y la competitividad de los países.

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.

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.

Para resolver estas insuficiencias se propone una concepción didáctica de la dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje de las asignaturas de formación profesional de la carrera Tecnología en Administración de Empresa, que se sustenta en un modelo didáctico devenido método de simulación administrativo empresarial; para ello se aplicaron diversos métodos de

investigación como análisis-síntesis, la modelación, el dialéctico-holístico que permitieron la elaboración del modelo y la concepción didáctica, en general.

DESARROLLO

La modelación didáctica de la de la dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje de las asignaturas de formación profesional de la carrera Tecnología en Administración de Empresas parte del **planteamiento de situaciones de aprendizaje administrativo empresarial**, visto como 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 la interpretación de los roles administrativos del tecnólogo.

Este planteamiento puede ser realizado por el docente, pero es preciso que lo realice uno o varios estudiantes del grupo, ya que desde esta tarea docente estaría representando predominantemente los roles administrativos interpersonales (representante, líder y enlace), en tanto desde esta actividad van personificando comportamientos ceremoniales y simbólicos en representación de todo el colectivo estudiantil, manifiestan autoridad e influencia para el posterior intercambio, motivación y probable conducta a seguir por el resto de los estudiantes (subordinados), así como van estableciendo acciones de comunicación intersubjetiva y transpersonal con otros sujetos, que proporcionan información sobre individuos, procesos, productos, servicios o la institución, según describe la situación problémica planteada.

Al propio tiempo, durante este planteamiento de situaciones de aprendizaje administrativo empresarial, los estudiantes que actúan como representantes, líderes y enlaces, también propicia que adopten actitudes y rasgos de roles administrativos informativos (monitor, diseminador y portavoz), ya que prestar mucha atención para recibir, captar y dar seguimiento a la información acerca de la diversidad de emociones, gestos y gustos que adoptan los estudiantes (representan subordinados, usuarios, competidores, etc.), actúan como conducto o vocero 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 administrativo-empresarial se genera 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.

La **orientación proyectiva de la empresa e individuos**, es la configuración que 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 estudiante, 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 problemática presentada.

Esta orientación proyectiva de la empresa 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 económica-social de la empresa, producción, productos o servicios, conducente al planteamiento de soluciones a las situaciones y conflictos contextualizados, que describen 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.

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 aspectos del 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.

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 administrativos interpersonales e informativos por aquellos estudiantes que tuvieron a cargo el planteamiento de las situaciones de aprendizaje, así como comienza a aflorar en otros grupos de estudiantes los roles administrativos decisivos al promover acciones de gestión y sugerir diversas alternativas de solución a las problemáticas administrativo-empresariales, de cultura organizacional y calidad de los productos o servicios, que subyacen en la situación de aprendizaje previa.

Entre las configuraciones planteamiento de situaciones de aprendizaje administrativo empresarial y orientación proyectiva de la empresa e individuos se establecen relaciones

dialécticas que se complementan, en tanto el planteamiento de situaciones de aprendizaje administrativo empresarial, preferentemente por estudiantes produce, promueve e influye una gran variedad de conflictos cognitivo-afectivos y orienta hacia las futuras proyecciones que pudieran adoptar las empresas y los individuos que confluyen en sus procesos y servicios empresariales.

Es por ello que, como resultado de las relaciones dialécticas que se establecen entre las configuraciones planteamiento de situaciones de aprendizaje administrativo empresarial y orientación proyectiva de la empresa e individuos, surge como síntesis la **conciliación de la actuación individual**.

Esta **conciliación de la actuación individual** 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 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.

Ello permite que con la participación de los estudiantes, además de sistematizar funciones administrativas (planificación, organización, dirección y control de los recursos) transiten por los roles administrativos interpersonales e informativos; en tanto, por un lado se promueve la demostración de disposición, liderazgo y estilos de dirección, y por el otro se emiten juicios, expresan e interiorizan conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con la actividad administrativa y empresarial, la dinámica de grupo, su facilitación y técnicas, el trabajo en

equipo y formas de comunicación.

De igual manera, con la conciliación de la actuación individual se acercan paulatinamente a la representación de roles administrativos decisorios, esencialmente como emprendedor y gestor de recursos, ya que se les incentiva a los estudiantes a proponer, promover, intercambiar, preparar y monitorear alternativas de solución y posibles actuaciones que adoptarían la cultura organizacional de la empresa y el los sujetos, conformando nuevos proyectos y expresan propuestas de diversos recursos humanos, materiales, físicos y financieros, en busca de consenso, para utilizar en la clase que se servirían en la demostración de las acciones dirigidas a resolver las problemáticas y mejorar el desempeño de la organización, los productos y los servicios.

Entonces, de las relaciones dialécticas entre las configuraciones planteamiento de situaciones de aprendizaje administrativo empresarial y orientación proyectiva de la empresa e individuos, y que establecen como síntesis la conciliación de la actuación individual, emerge la dimensión **Sensibilización de roles administrativos interpersonales**.

La dimensión Sensibilización de roles administrativos interpersonales es expresión didáctica de la implicación progresiva de los sujetos en torno a lo problémico, lo profesional (administrativo-empresarial) y orientador en el proceso de enseñanza aprendizaje de las asignaturas de formación profesional, desde la manifestación de los roles administrativos interpersonales, donde los representantes familiarizan al grupo de estudiante 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, grupales y organizacionales que satisfagan las exigencias formativas y socioprofesionales de la clase o asignatura.

A su vez, la conciliación de la actuación individual como categoría síntesis, adquiere un nivel cualitativamente superior de interpretación espacio-temporal del objeto, como expresión de otro movimiento del proceso de 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 la 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 administrativos demandados para resolver la situación administrativo-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 donde sobresale 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; pero en el resto de los estudiantes prevalecen los roles administrativos 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, lo que conducirá 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 revelan una ampliación de los rasgos y actitudes relativos a los roles administrativos 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, con el guión consensuado, al mismo tiempo que prevén con determinación la búsqueda de aquellos recursos nemotécnicos, reales o simbólicos que serán empleados para la dramatización de cada personaje, escena, área de empresa, productos o procesos administrativos; lo que permitirá la creación 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 los 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.

La **ambientación de la cultura organizacional de la empresa e individuos** es considerada como aquella configuración que 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), a utilizar que caracterizan la cultura organizacional de la empresa referida y los personajes representados, según 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 e informativos, 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.

Ello significa que las relaciones dialécticas que se dan entre la asunción de los perfiles de comportamiento individual y grupal y ambientación de la cultura organizacional de la empresa e individuos, por un lado dan cuenta de un estadio cualitativamente superior de la **conciliación de la actuación individual.**

Esto sucede ya que en la medida que los estudiantes, con la orientación del profesor, indaguen, intercambien y asuman con compromiso las propuestas de cada perfil de comportamiento individual, conjuntamente con la búsqueda de los recursos personológicos y materiales que conformaría el escenario profesional modelado, continuarán incorporando argumentos, gestos, objetos, elementos novedosos o creativos adicionales, los cuales deben ser sometidos a debate, controversias y conciliados para lograr definitivamente el consenso colectivo hacia cada una de las actuaciones individuales, y con ello dejar todo acordado para escenificar o representar 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.

Desde esta perspectiva, entonces las nuevas relaciones triádicas entre asunción de los

perfiles de comportamiento individual y grupal y ambientación de la cultura organizacional de la empresa e individuos, cuya síntesis es la **conciliación de la actuación individual**, pero que alcanza un estadio cualitativamente superior en este momento del proceso de enseñanza-aprendizaje de las asignaturas de formación profesional de la carrera Tecnología en Administración de Empresas, configura la dimensión **Confrontación de roles administrativos informativos**.

Esta dimensión de confrontación de roles administrativos informativos es expresión didáctica del proceso comunicativo entre profesores con y entre estudiantes que se establece sobre la proposición, análisis reflexivos, debate, intercambio, monitoreo y registro de información, 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 decisión y divulgación del encuadre grupal definitivo de los perfiles de comportamiento individual, colectivo y organizacional, en correspondencia con las alternativas de solución a la situación de aprendizaje administrativo-empresarial.

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 competencias profesionales que se abordan, requieren de su demostración y ejercitación práctica.

La **representación de los perfiles de comportamiento administrativo empresarial**, como configuración del proceso de enseñanza-aprendizaje de las asignaturas de formación profesional, 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 estudiante.

Al propio 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 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 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 donde 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 estudiantes 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 activo, responsable, cooperativo y transformador de la realidad empresarial que se modela y de sí mismo, no solo en el aprendizaje sino también de su desempeño como profesional, lo que implica la profundización de actitudes relacionadas con los roles administrativos decisivos gestores, ya que convence y compromete a los estudiantes a emprender nuevos proyectos de perfiles de comportamiento individual, colectivo u organizacional, la exploración e incorporación de otros recursos complementarios, tanto para el personaje como para la ambientación del escenario socioprofesional que se remodela.

Por su parte, la dimensión **Interpretación rotativa de roles administrativos decisivos gestores**, se define como la expresión didáctica de la demostración práctica de emprender la dinámica grupal asumida por los diversos equipos y 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), donde escenifican los rasgos, características, cualidades y acciones que definen cada personaje, según las variantes de presentar las problemáticas contenidas en la situación de aprendizaje administrativo-empresarial, las propuestas de solución y evidencias de desempeño que satisfagan las exigencias socioprofesionales planteadas.

En este contexto de la interpretación rotativa de roles administrativos decisivos gestores, los estudiantes transcurren esencialmente el proceso de interiorización y apropiación de las

acciones de aprendizaje (conocimientos, habilidades, actitudes, estrategias, estilos) del proceso administrativo-empresarial, funciones de dirección y roles administrativos.

Por tal motivo, es imprescindible el papel facilitador, coordinador y controlador del profesor de la realización de la tarea docente (dramatización), donde garantiza las condiciones necesarias y suficientes para llevar a cabo la misma, dirige los esfuerzos de cada uno de los estudiantes hacia el logro de los objetivos previstos, observa atentamente la dinámica grupal y los fenómenos significativos, la independencia y autonomía individual, así como exige el cumplimiento de lo acordado en el encuadre grupal inicial y en cada perfil de comportamiento individual, colectivo y organizacional, de manera que se refleje el sentido y significado del contenido de enseñanza que se aborda en la clase, en el escenario socioprofesional modelado o real.

La **valoración de los comportamientos individuales y conflictos empresariales** se define, entonces, como la 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 empresa 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, que 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 empresarial, desde la dramatización y la dinámica grupal prevista para la solución de la situación problémica administrativa empresarial.

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, vivencias, actitudes y sentimientos percibidos 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 el desarrollo de las relaciones interpersonales que se establecen entre ellos y el docente, los cuales aportarán nuevos elementos personales al contenido de aprendizaje, que se proyectan con argumentos, estilos y métodos propios aplicados en la solución de la situación problémica administrativa y conflictos empresariales, planteada como tarea docente.

En este sentido, se sistematizan todos los roles administrativos, pero tanto en el tratamiento didáctico como profesional de los mismos, adquieren predominio los decisivos de negociador y solucionador de conflictos, en tanto los propios estudiantes reconocen el surgimiento de acciones o actitudes espontáneas, emergentes, de contenido, de apoyo, de oposición, de progreso o retroceso, los cuales causará diversas expresiones y manifestaciones por parte de algún, algunos, del equipo, varios o todos los estudiantes, generándose 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.

La **retroalimentación de las soluciones administrativo-empresariales** es entendida como la configuración que expresa el intercambio y apropiación de las principales ideas, acciones, vivencias, actitudes y cualidades que caracterizan los roles administrativos, conducentes a las soluciones administrativo-empresariales más efectivas a las diferentes situaciones problémicas, que se corresponden con las exigencias sociales y profesionales del tecnólogo en administración de empresa, atendidas e interpretadas por los estudiantes en sus respectivas representaciones de los perfiles de comportamiento de los personajes y ambientación de la empresa que se proyecta, de acuerdo con las circunstancias que rodean los hechos referidos desde el planteamiento de la situación de aprendizaje como tarea docente.

La retroalimentación de las soluciones administrativo-empresariales significa 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 en su doble inserción dentro del encuadre y dinámica grupales, según el lugar concreto que ocupa dentro del proceso administrativo-empresarial y en la dramatización.

También, los estudiantes incorporan elementos personales al contenido de aprendizaje, que generan ideas propias, analizan y proyectan con estilos propios, vías, métodos, procederes y actitudes transformadoras que favorecen la toma de decisión comprometida, activa y emprendedora del perfil de desempeño personal y empresarial más eficiente, que garantice la solución de los problemas o conflictos socioprofesionales y la negociación justa con los demás sujetos, equipos, áreas administrativas y empresas 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.

De ahí que la retroalimentación de las soluciones administrativo-empresariales tiene que ser interpretada en íntima relación con la valoración de los comportamientos individuales y conflictos empresariales, como procesos que se dan en unidad dialéctica.

La valoración crítico-reflexiva de los comportamientos individuales y colectivos representados, según el encuadre grupal asumido, implica un procesamiento de la información transmitida acerca de los personajes, sus argumentos y actitudes, los objetos, procesos, productos y empresas modeladas, connotando 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, generando cuestionamientos, confrontación e inconformidad ante la información que se incorpora acerca de los personajes, objetos y relaciones que constituyen contenido de aprendizaje de la administración de empresas.

Ello se constituye en un modo de actuar transformador del profesional, a partir de la búsqueda, descubrimiento, enfrentamiento y solución de los problemas, desde una postura optimista y positiva hacia la competitividad empresarial.

La dimensión Proyección innovativa de roles administrativos decisorios resolutivos es entendida como la expresión didáctica de la reinterpretación de los perfiles de comportamiento individual, colectivo y organizacional, como alternativa innovadora de transformación de la realidad administrativo-empresarial modelada en el encuadre grupal inicial, que generan ideas propias, analizan y reformulan vías, métodos y actuaciones resolutivas transformadoras, sostenibles y solidarias, que favorecen la toma de decisión a la solución innovadora de los problemas o conflictos socioprofesionales y la negociación justa con los demás sujetos, equipos, áreas administrativas y empresas modeladas, en beneficio mutuo para toda la comunidad empresarial y desarrollo social.

CONCLUSIONES

- Los fundamentos teóricos asumidos del proceso de enseñanza-aprendizaje de las asignaturas de formación profesional de la carrera Tecnología en Administración de Empresas, 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 las competencias profesionales específicas en los estudiantes.

- El modelo didáctico de la dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje de las asignaturas de formación profesional de la carrera Tecnología en Administración de Empresas, se articula en cuatro dimensiones que se concretan en la Sensibilización de roles administrativos interpersonales, la Confrontación de roles administrativos informativos, la Interpretación rotativa de roles administrativos decisorios gestores y la Proyección innovativa de roles administrativos decisorios resolutivos, que funcionan en una integralidad y se constituyen en sucesiva representación y simulación de los roles administrativos, cuya lógica didáctica deviene método de simulación administrativo empresarial, como el método didáctico que propicia el tratamiento técnico-metodológico del contenido globalizador de la carrera, y contribuye a la formación de las competencias profesionales específicas para la administración de empresas.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, C. (1999). La Escuela en la vida. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Cabrera, Elibeth. Administración de empresas <http://www.monografias.com/trabajos14/administracion-empresas/administracion-empresas2.shtml> (Consultado: 29 de diciembre de 2014).
- Catalano, Ana María y otros. (2004). Diseño curricular basado en normas de competencia laboral. Conceptos y orientaciones metodológicas. Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo.
- CINTERFOR/OIT. El enfoque de competencia laboral. [en línea] CINTERFOR/OIT 2002. <http://www.cinterfor.org.uy>. (Consultado: 02 de febrero del 2005).

- Colectivo de autores. (2005). Las competencias profesionales: Un nuevo enfoque. Universidad Pedagógica “Frank País García”, Santiago de Cuba.
- Concepto. Los Roles Administrativos de Mintzberg. Calidad Emprendedora. (2012). <https://calidademprendedora.wordpress.com/2012/05/25/concepto-los-roles-administrativos-de-mintzberg/> (Consultado: 29 de diciembre de 2014).
- Cortijo, R. (1996). Didácticas de las Ramas Técnicas: una alternativa para su desarrollo. Tesis para optar por el título de Máster en Ciencias de la Educación. La Habana: CEPROF, ISPETP.
- Funciones y características de los roles del administrador. <http://www.itescham.com/Syllabus/Doctos/r1276.DOC> (Consultado: 29 de diciembre de 2014).
- Harolt Koontz, Heinz Weirrich y Mark Cannice. (2008). Administración: Una perspectiva global y empresarial, editora McGraw-Hill, España.
- INET. (2001) Formación Profesional. Materiales de trabajo para la formulación de un Acuerdo Marco. www.oei.es/eduytrabajo2/FPDefinitivo.PDF (Consultado: 30 de julio de 2014).
- Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología (ITB). (2007). Tecnología en Administración [\[formato html\] http://www.bolivariano.edu.ec/tecnologia_en_administracion_de_empresas/](http://www.bolivariano.edu.ec/tecnologia_en_administracion_de_empresas/) (Consultado: 3 de septiembre de 2013).
- Labarrere, G. y Valdivia, G. (1988). Pedagogía. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Puentes, P. (2010). Clínica de ventas. BuenasTareas.com. <http://www.buenastareas.com/ensayos/Clinica-De-Ventas/189175.html> (Consultado: 14 de enero de 2015).

- Salas, R. S. y Ardanza, P. (1995). La simulación como método de enseñanza y aprendizaje. Revista Cubana Educación Médica Superior. Vol. 9, No. 1. http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol9_1_95/emssu195.htm (Consultado: 29 de diciembre de 2014).
- Salazar, M. (2009). La formación de competencias profesionales en el área de enfermería. http://www.monografias.com/usuario/perfiles/mirian_salazar_2. (Consultado: 14 de enero de 2015).
- Silvestre, M. y Zilberstein, J. (2001). Enseñanza y aprendizaje desarrollador. Material digitalizado. La Habana: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas (ICCP).
- Zilberstein, J., Portela R. y Macpherson, M. (2002). Didáctica Integradora de las Ciencias vs Didáctica Tradicional. Experiencia cubana.