

LA DOCENCIA Y EL MEDIO EMPRESARIAL

ULISES CASTELLANOS REYES

Trabajo de Grado

Asesor

CARLOS ARTURO CELY NIÑO

Doctor en Investigación

**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACION DOCENCIA UNIVERSITARIA**

BOGOTA

2015

PERFIL DEL AUTOR

ULISES CASTELLANOS

Administrador de Empresas, especialista en logística y cadenas de abastecimiento con más de 40 años de experiencia. Ocupó cargos de diferente responsabilidad en una de las empresas más importantes del País; terminando como Gerente de la Regional de Bogotá. Convencido plenamente que el desarrollo del País y las organizaciones está en su talento Humano, fortaleciendo continuamente los procesos educativos hacia el interior y exterior de las mismas organizaciones. Sus más recientes estudios están focalizados en la docencia Universitaria como especialista e investigador.

AGRADECIMIENTOS

A mi señora Myriam, por la paciencia y comprensión, a mis hijas que han sido los pilares de desarrollo, a mis nietos a quienes voy acompañar en su crecimiento como personas, a mis mediadores o profesores que me han guiado para hacer de esta experiencia algo maravilloso. Muchas, muchas, muchas..... gracias

CONTENIDO

	pág.
1. INTRODUCCION.....	5
2. UN PUNTO DE PARTIDA.....	5
3. ALGUNAS PRETENCIONES.....	6
4. ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN LA EVOLUCION DE LOS CONTEXTOS DE ESTUDIO.....	6
5. RELACIONES Y FACTORES TECNICOS.....	13
6. LIDERAZGO.....	31
7. MATERIAL DE APOYO PRELIMINAR.....	32
8. CONCLUSIONES.....	34
BIBLIOGRAFIA.....	36
CUADROS.....	38

LA DOCENCIA Y MEDIO EMPRESARIAL

1. INTRODUCCION

El presente ejercicio de investigación ilustra desde el punto de vista de la docencia, como llevar a la práctica los diferentes procesos de adquisición de conocimiento y llevarlos al ámbito Empresarial empleando estrategias utilizadas en el medio Universitario para generar mayor valor en todo su contexto (Económico, social y medio ambiental)

La forma de abordar el trabajo, inicia con una problemática desde su temática, en este caso el vínculo de la docencia y el medio empresarial, se lleva a una identificación con lo que está ocurriendo en la actualidad y partir de ella se definen una metodología de trabajo iniciando con algunas preguntas dirigidas a la Empresas y la Universidad para que a partir de las posibles respuestas permita hacer algunas sugerencias y alternativas para vincular algunos elementos de la docencia y la Universidad a la Empresa; el desarrollo está apoyado en lo que está ocurriendo en las organizaciones mediante un contacto directo con sus procesos de Investigación y Desarrollo (I&D) y la aplicación utilizando diferentes estrategias pedagógicas aplicadas en el contexto Educativo.

Como tema se titulará **la docencia y el medio Empresarial**. Se pretende llevar una propuesta a los diferentes protagonistas para buscar mayor colaboración que nos permita generar valor (Desarrollo Sostenible).

2. UN PUNTO DE PARTIDA

Uno de los problemas o de las dificultades que se han visualizado en las organizaciones, especialmente las pequeñas y medianas Empresas es la del desarrollo, gestión y administración del conocimiento, no queda registrado, no se comparte, no existen procesos de aprendizaje y solo quedan algunos datos de las pruebas que se hacen, algunas de ellas con éxito. Situación que en cierta manera, impide ser más competitivos y aprovechar muchos de los aciertos o desaciertos que se presentan en los procesos productivos. Algunas preguntas que surgen en esta temática son:

¿Cómo podríamos integrar la docencia para generar mayor valor a nivel educativo en las organizaciones?

¿Cómo las organizaciones han registrado los eventos de aprendizaje, mejora continua y nuevo conocimiento?

¿Qué propuestas las Universidades han recibido por parte de las empresas respecto a la generación de nuevo conocimiento?

¿Cómo se ha objetivado?

3. ALGUNAS PRETENCIONES

Como objetivo general se pretende Construir una propuesta de trabajo a nivel de política y operatividad entre Universidad y Empresa para generar valor en nuestra comunidad (competitividad, Responsabilidad Social, Responsabilidad ambiental) y como complemento se tienen los siguientes objetivos específicos:

- Evaluar estudios relacionados con el tema, como aprenden las organizaciones, la riqueza y el conocimiento.
- Generar una propuesta que involucre a cada uno de los actores (docentes, Universidades, organizaciones) para ser aplicable en cada uno de estos contextos

4. ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN LA EVOLUCION DE LOS CONTEXTOS DE ESTUDIO

Como primer punto, La docencia ha cumplido un papel muy importante para el desarrollo de la Educación, Es necesario tomar para el objeto de estudio este contexto como un factor preponderante. En su informe el Doctor David Ausubel¹ resalta la Influencia que ha tenido Piaget en la forma como enseñamos y propone tener en cuenta una serie de factores que ocurren alrededor de los estudiantes. Entre esos factores insiste sobre la importancia del medio ambiente, sus relaciones y la forma como se aprende. Condiciones que actualmente en algunos ambientes no se tienen en cuenta y se siguen practicando procedimientos tradicionales

¹ AUSUBEL, David. Tratado Objeto de la Enseñanza.

No podemos desconocer lo que ha ocurrido con las culturas antiguas fueron muy ricas en conocimiento como ocurrió en las culturas de Mesopotamia, Egipto, Grecia, Roma posteriormente en Europa, Asia y América. Comportamientos que han influenciado en nuestra propia cultura ya que En Colombia se vino a tomar conciencia de la importancia educativa hasta el siglo XIX. Anteriormente se tenían algunos comportamientos de la época colonial, En el informe sobre la educación en Colombia realizado por el ICFES y la Unesco² resalta la tendencia Europea a través de España con la participación de las congregaciones de sacerdotes, textualmente en el informe nos anuncia:

“La universidad colonial se orientó a formar a la elite criolla y española. Se dio primacía a la formación de abogados y sacerdotes. El clero administraba las universidades, predominando el método de la filosofía escolástica”.

Como segundo punto, las organizaciones en su esencia se relacionan con la evolución de la Administración. Las mismas han tenido comportamientos muy de la mano con las teorías de Taylor, Fayol, Weber, Deming, Drucker, etc.; efectivas en su momento, pero las necesidades cercanas de los mercados son diferentes, por lo tanto este tipo de administración está convirtiendo a las empresas en una mar de información y procesos que en ocasiones las personas no comparten. Los niveles jerárquicos aún se conservan, las decisiones se siguen tomando en la cúpula administrativa, los salarios son poco equitativos, unos piensan y otros hacen, o sea, se siguen aplicando los conceptos administrativos del siglo pasado.

Las mismas estructuras impiden que la comunicación no fluya adecuadamente causando una ruptura entre los mismos departamentos, secciones, clientes, proveedores etc.

Algunos de los departamentos de Recursos Humanos se han limitado solo a cumplir con algunas actividades de bienestar y factores Higiénicos sin agregar valor para los Empleados, clientes, propietarios, etc.

Un sinnúmero de situaciones organizacionales impiden que las Universidades y en este caso las prácticas docentes no se puedan llevar a cabo dentro de las empresas. Es una gran oportunidad que tenemos para desarrollar conjuntamente con la comunidad dentro de estos dos contextos.

Como tercer punto, Las Universidades han tenido referencias milenarias como en Asia, medio y lejano oriente. Históricamente el mundo de la Universidad en

² ICFES, MEN, UNESCO, Informe de la Educación Superior en Colombia, 2002. Cap. 1, párrafo 3.

occidente ha girado alrededor de comportamientos Filosóficos, económicos y religiosos en cada uno de los periodos, en especial la Influencia griega representada en algunos aportes como lo enuncia Javier Panqueva³ y vigentes hoy como:

- La doctrina de la demostración basada en la Argumentación.
- El Origen de la tragedia.
- El proceso de conocimiento o la teoría acerca de la verdad.
- La clasificación de las ciencias.
- El arte como principio de la realidad Humana.
- La lógica matemática.
- La Pedagogía como la teoría y la práctica de la formación de los seres Humanos

Dentro de los comportamientos económicos, partiendo del feudalismo hasta llegar a la era del conocimiento, donde la Universidad ha estado presente en la generación de capital y construcción de sociedad especialmente.

Los modelos económicos del siglo pasado han exigido de las universidades competencias muy específicas, para generar cambios estructurales en la forma de enseñar; deshumanizando hasta cierto punto el papel que estamos cumpliendo, llevando a las personas a un estado de infelicidad y materialismo desproporcionados

Los países (Latinoamérica) no son exentos de sufrir este impacto mundial del libre comercio y la Híper-Competencia. Situación que obliga a generar cambios estructurales a partir de creación de conciencia y transformaciones culturales

En su ponencia América Latina y los Desafíos del Nuevo Milenio Inés Aguerrondo⁴, presenta algunas pautas para mejorar la Educación partiendo desde los mismos ciudadanos, la importancia de los cambios de paradigmas, Los comportamientos Éticos, los cambios estructurales y administrativos que las instituciones necesitan para mejorar la eficiencia y la calidad.

En uno de sus apartes se refiere el tema con las siguientes palabras “Diferentes tipos de estrategias y abundante financiamiento no han sido elementos suficientes para que la performance global de un sistema educativo mostrara mejoramientos sistemáticos. Podría ser es que esto es la resultante de que las respuestas que se han dado en el marco de estas reformas educativas han sido elaboradas a partir

³ PANQUEVA, Javier. Historia de la pedagogía

⁴ AGUERRONDO, Inés, América Latina y los Desafíos del nuevo Milenio, Informe. 1998

de miradas retrospectivas y no de visiones prospectivas, como parte de un modelo cultural que define el futuro como la reproducción de las tendencias del pasado”.⁵

Situación que aparentemente pueda generar atraso en competitividad. Las regulaciones de los estados, la dificultad en los cambios de paradigmas y especialmente la fortaleza mental, en otros son aspectos que impiden ser más auténticos en el desarrollo.

Todo lo anterior por cierta influencia de la cultura Norteamericana y Europea, copiando modelos que no se acomodan a las reales necesidades y llevando a la educación a un estado que necesita cambios profundos.

Es el gran reto que existe en los países latinoamericanos, exceptuando algunos que han avanzado con alguna rapidez que otros como, Chile, Costa Rica y en menor proporción México y Brasil; La tarea es, observar desde adentro y preparar el camino para llegar a otras instancias, fortaleciendo las instituciones del estado, privadas y educativas para llegar a un consenso de impacto social real.

Históricamente el sistema educativo Colombiano no ha sido diferente al contexto Latinoamericano; La influencia de los países desarrollados, la dependencia económica y la corrupción en el manejo político, no ha permitido agilizar el desarrollo en los sistemas educativos y generar valor en los diferentes comportamientos de nuestra sociedad.

La tradicionalidad en los sistemas en Colombia ha llegado a ser en alguna forma dependientes; donde las leyes y currículos poco flexibles no han permitido la Independencia de pensamiento, por lo tanto, el protagonista ha sido el docente y los respectivos programas de las instituciones Educativas incluyendo las Universidades.

Se tiene una gran oportunidad de realizar cambios trascendentales desde lo político, educativo y social. Lo importante es generar conciencia en la sociedad para propiciar un mejor futuro donde la Universidades y sus docentes juegan un papel muy importante.

En cuanto aspectos legales no existen reglamentaciones de estado sobre el tema de estudio. En algunas universidades y empresas existen algunos convenios particulares, como se enuncian a continuación: Se han realizado algunos trabajos

⁵ AGUERRONDO, Inés, América Latina y los Desafíos del nuevo Milenio, Informe. 1998, Cap. 2, párrafo 1

en Investigación y desarrollo; Entre otros se tienen los convenios con programas muy específicos de la empresa Alpina y la Universidad de los Andes, Ecopetrol con la Universidad Nacional de Colombia donde se trabajan proyectos puntuales y por lo general pagados por las mismas empresas. Otro tipo de convenios que la gran mayoría de Universidades han realizado con el sector productivo es la participación de aprendices, para que conozcan su proceso productivo o participen en proyectos específicos.

En los recientes sistemas de evaluación para las Universidades se tiene un capítulo muy específico de la vinculación de la Universidad con el Sector productivo, dentro de esos requisitos se menciona lo siguiente:

Dentro del marco de la ley 30 de 1992 respecto al significado de la calidad en la educación en Colombia se abre una ventana muy interesante en cuanto a la proyección social y en uno de los requisitos de acreditación se menciona en el factor siete.

Característica 23

Extensión o proyección social en el campo de acción del programa, este ejerce una influencia positiva sobre su entorno, en desarrollo de políticas definidas y en correspondencia con su naturaleza y su situación específica; esta influencia es objeto de análisis sistemático. El programa ha definido mecanismos para enfrentar académicamente problemas y oportunidades del entorno, para evaluar su pertinencia, promover el vínculo con los distintos sectores de la sociedad, el sector productivo, el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología y el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo e incorpora en el plan de estudios el resultado de estas experiencias.

Aspectos a evaluar:

- a) Existencia y aplicación de criterios y políticas institucionales y del programa en materia de extensión o proyección social.
- b) Proyectos y actividades de extensión o proyección a la comunidad desarrollados por directivos, profesores y estudiantes del programa en los últimos cinco años.
- c) Evidencias del impacto en el entorno que han generado los resultados de los proyectos de extensión o proyección social desarrollados por el programa.

d) Participación del programa en la aplicación las políticas nacionales en materia de innovación y desarrollo económico, técnico y tecnológico (innovación, adaptación, transferencia), de acuerdo con el tipo y modalidad del programa.

e) Apreciación de empresarios, funcionarios públicos, líderes comunitarios y de otros agentes externos sobre el impacto social de los proyectos desarrollados por el programa.

f) Número y tipo de reconocimientos hechos en los últimos cinco años por entidades gubernamentales y no gubernamentales al impacto que el programa ha ejercido en los medios local, regional, nacional o internacional.

g) Mecanismos para el análisis de las acciones que el programa ejerce sobre el medio y para la revisión periódica de las estrategias implementadas en esa materia.

h) Información sobre las comunidades, empresas, gobiernos, instituciones, organizaciones de usuarios, y asociaciones a los que se presta asistencia técnica o tecnológica, servicios, asesorías y otros apoyos que apuntan a la resolución de problemas o a la ejecución de programas de mejoramiento, de acuerdo con la naturaleza y modalidad del programa.

En estudios realizados por la UNESCO y el ICFES⁶ en Colombia en su informe sobre la Educación superior en Colombia tratan el tema con los siguientes términos:

“En 1963 (Ley 65) se volvió a definir la Universidad como “establecimiento público, de carácter docente, autónomo y descentralizado, con personería jurídica, gobierno, patrimonio y rentas propias”. El rector de la Universidad Nacional, José Félix Patiño, establece su propuesta de reforma denominada “Universidad para el desarrollo” tratando de convertir a esta institución “en un efectivo instrumento del cambio económico y social de nuestro país”. La reforma logra la articulación académica y administrativa¹⁶”⁷.

Relación con el Sistema Económico:

Existe un gran número de programas de administración en las IES privadas, nacidas de la iniciativa de personas asociadas en corporaciones. Esto demuestra la vigencia de la libertad que otorga el Estado a los particulares para fundar IES,

⁶ ICFES, MEN, UNESCO, Informe de la Educación Superior en Colombia, 2002

⁷ ICFES, MEN, UNESCO, Informe de la Educación Superior en Colombia, 2002, Cap. 11

pero también del interés recíproco entre la educación superior y el sector productivo de buscar salidas conjuntas tanto para la construcción de conocimiento específico en áreas productivas, como para enfrentar el crítico problema de la ubicación laboral de los egresados en un medio con graves problemas de empleo.

Precisamente, entre las funciones del Ministerio de Educación Nacional se encuentran las de “dirigir las relaciones intersectoriales, en particular con aquellos sectores que desarrollan alguno o algunos de los servicios relacionados con la educación, o cuya planeación, normatización, vigilancia y control, correspondan al Ministerio, y fomentar la realización de estudios para determinar la demanda y la oferta de educación superior y tecnológica, y dirigir, en coordinación con el ICFES, el Sena y el sector productivo, el diseño y operación del sistema de orientación profesional y ocupacional”⁸.

Los legisladores previeron la importancia de esta unión (academia-sector productivo), por lo cual normalizaron la participación de representantes del sector productivo en los órganos de gobierno del sistema de educación superior.

El Consejo de Educación Superior –CESU- cuenta entre sus integrantes con dos representantes del sector productivo, elegidos por el mismo Consejo de entre los postulados libremente por las agremiaciones nacionales. Igual acontece con la representación en el Consejo Superior Universitario, de las IES públicas.

Desde varias instancias, como la Movilización Social por la Educación Superior, se ha insistido en la necesidad de replantear las relaciones educación superior-sector productivo para que apunte a mayores logros en beneficio de ambos y son varios los escenarios que se han construido para favorecer dicha integración. La matrícula por áreas de conocimiento permite situar esta relación, para ponderar la relación de la academia con las necesidades del sector productivo.

Las empresas, por su parte, han configurado departamentos de capacitación y de vinculación con la universidad para alianzas estratégicas y formación del propio recurso humano. La educación superior, como sistema, no tiene asiento en los consejos directivos de dichas instituciones, excepto en aquellas estatales que la Ley lo exige.

La Ley permite a las IES establecerse en sitios diferentes a su sede principal y organizar seccionales para ofrecer pregrados y posgrados. En algunos casos esto se logra mediante convenios suscritos con la autoridad pública regional respectiva⁴ y con sectores gremiales o de la productividad. El desarrollo

⁸ ICFES, MEN, UNESCO, Informe de la Educación Superior en Colombia, 2002, Cap. 11

tecnológico y la globalización, con los consiguientes retos para la actualización académica, han encontrado un nicho de trabajo conjunto entre universidades y empresas especialmente para ofrecer educación permanente, mucha de la cual se organiza por la academia pero se desarrolla de manera virtual o fuera de los claustros universitarios.

Los departamentos de Extensión o Proyección Social son los que han liderado el proceso de contacto con sectores sociales y económicos, con el fin de contribuir al desarrollo de la comunidad. No se ha dimensionado exactamente su labor. En 2002 el ICFES, con el apoyo de la Asociación Panamericana de Instituciones de Crédito.

5. RELACIONES Y FACTORES TECNICOS

Desde el punto de vista de la docencia está directamente relacionada con el papel del docente como mediador entre el estudiante y su aprendizaje. El docente debe tener una alta capacidad de comunicación, de trabajo en equipo, manejar proyectos de investigación, acompañar procesos entre otros. En su libro hacia una evaluación autentica su autor Pedro Ahumada⁹ anuncia las características especiales que debe tener un docente las cuales se enuncian a continuación.

- “Trata de conectar los conocimientos previos de los estudiantes con los nuevos contenidos que pretende enseñar.
- Dispone de diferentes medios de ayuda (Textos, artículos, videos, etc.) Ajustados a las posibles dificultades que podrían enfrentar sus alumnos.
- Procura emplear diferentes formas metodológicas para aproximar al alumno al conocimiento.
- Acepta que la exigencia está asociada al nivel de aprendizaje demandado en un determinado contenido.
- Promueve en los estudiantes la autonomía de estudio en su disciplina, a través del dominio de diferentes estrategias de aprendizaje.
- Está consciente de que las formas y los criterios de evaluación que se utilicen con los estudiantes determinarán las maneras de estudiar y aprender.
- Efectúa una evaluación congruente y coherente no sólo con los propósitos que orientan su aprendizaje, sino con las formas que emplearon los estudiantes para alcanzarlo.”¹⁰

⁹AHUMADA, Pedro. Hacia una evaluación autentica de aprendizaje Editorial Paidós. México, 2005

¹⁰ AHUMADA, Pedro. Hacia una evaluación autentica de aprendizaje Editorial Paidós. México, 2005. Pág. 22,23.

Conocer el entorno o contexto se convierte para el docente en un factor relevante para cumplir con los objetivos de la enseñanza, por lo tanto, tener claridad de los diferentes elementos que intervienen el proceso lleva a establecer las conexiones necesarias para aplicar en todo el proceso, es por ello importante dentro del tema de estudio lo que se entiende por Cultura, Educación, Pedagogía, Currículo, Didáctica, modelos de aprendizajes, competencias.

Cultura, es el conjunto de valores, principios creencias, comportamientos que una comunidad o sociedad ha construido a través del tiempo y que ha servido para diferenciarse de otras.

En su presentación de los fundamentos de Pedagogía y currículo el Doctor Hector Ruiz¹¹ nos enuncia los elementos que conforman una cultura entre ellos destaca el Lenguaje, las tradiciones, comportamientos ciudadanos, la ideología, la forma de concebir el arte y los relaciona directamente con la construcción del conocimiento y sus esferas fundamentales dentro del marco de la Religión, la filosofía, la ciencia, el arte y la moral.

La cultura se transforma a través de la educación, lo que significa que los docentes cumplen un papel muy importante para llevar a los estudiantes por los senderos de la fundamentación del ser en primera Instancia y del saber en segunda, para transformar paulatinamente algunos aspectos de la cultura y construir un mejor país.

El mundo está cambiando a una velocidad vertiginosa y se debe preparar para ello, la transformación cultural es necesaria para llevar a las comunidades a entender lo que está pasando en el entorno y estar preparados adecuadamente a estas necesidades, que cada vez tiene mayor relevancia la Felicidad de las Personas.

Educación, está inmersa en la cultura, la educación es responsable de llevar a las diferentes comunidades a las realidades actuales, algunas con mayor desarrollo que otras. Por lo tanto la educación se puede llevar, como los procesos intencionales (Visión) o no, que se han construido en el tiempo para llegar a la escala de valores, creencias, comportamientos validada por una sociedad.

Ricardo Lucio¹² en su artículo de la Universidad de la Salle “Educación y pedagogía” enuncia que el hombre está en constante crecimiento, tiene la

¹¹ RUIZ, Hector, Universidad y Contexto

¹² LUCIO, Ricardo. Educación, Pedagogía, Diferencias y Relaciones. Ensayo. Universidad La Salle. 1989

necesidad humana de crear, adaptarse y hacer parte de un todo o sea de evolucionar.

Las oportunidades son inmensas desde la docencia, no se pueden desconocer la historia y los comportamientos educativos de cada sociedad, lo importante es entender y construir a partir de los mismos en una forma participativa y con significado.

Los cambios que se presentan en el País a pesar de los escépticos, permitirán formular y llevar a la acción transformaciones importantes en la forma de Educar.

Pedagogía, es la ciencia que estudia la Educación, los comportamientos humanos, la forma de aprender y de enseñar y los entornos de los mismos. Están inmersos la didáctica, los Modelos Pedagógicos, Currículo, Evaluaciones. Está a nivel de la estrategia. Permite responder las siguientes preguntas; Como aprenden los estudiantes, cual es el significado de algunas prácticas de enseñanza, para qué se educa.

Lo anterior conlleva a que la enseñanza y el aprendizaje son dos aspectos fundamentales a tener en cuenta en el desarrollo pedagógico, como la anuncia en su informe *Pedagogía y Enseñanza* Olga Lucia Zuluaga “La pedagogía es la disciplina que conceptualiza, aplica y experimenta los conocimientos *referentes a la enseñanza de los saberes específicos en las diferentes culturas*. Se refiere tanto a los procesos de enseñanza propios de la exposición de las ciencias *como al ejercicio del conocimiento en la interioridad de una cultura*. Un saber dentro de la enseñanza es la didáctica “¹³

Ya se está llegando a la operatividad estos conceptos tan abstractos. Como docentes se puede identificar el entorno, valorar las necesidades y formular estrategias generales para plasmarlas con acciones en el currículo, construir el modelo partiendo de la didáctica.

Las organizaciones, las Instituciones Educativas, los estados son parte de engranaje para que la educación y sus procesos fluyan. Todo esto conlleva a ser un país más competitivo con personas incluyentes.

Respecto al tema de la *Didáctica*, Se define como el agrupamiento de elementos y tácticas para que el proceso de Enseñanza sea efectivo, o sea, brinda las herramientas para la comprensión de lo que se pretende enseñar.

¹³ ZULUAGA, Olga Lucia. *Pedagogía y Epistemología*, Informe

A partir de la didáctica se eligen los modelos y métodos a seguir en el currículo, los tipos de temas a trabajar y la forma como que se van a evaluar.

Dentro del material suministrado Pedagogía y Enseñanza de Olga Lucia Zuluaga se encuentra la siguiente definición que conlleva a ser más específicos dentro del marco de la Pedagogía: “Es el conjunto de conceptualizaciones referentes a la forma de conocer o de aprender del hombre, a *los conocimientos objeto de la enseñanza, a los procedimientos para enseñar, a la educación, y a las particularidades*, condiciones o parte de las estrategias bajo las cuales debe ser enseñado un saber específico.”¹⁴

A partir de las didácticas se establecen diferencias y los resultados pueden cambiar de acuerdo al enfoque de los docentes y las mismas directrices institucionales.

Los planteamientos que hace el Doctor Zabalza en su ensayo sobre didáctica están muy relacionados con la problemática y en cierta forma la crisis que tiene la educación en la actualidad. Siguen vigentes en algunas instituciones Los modelos tradicionales que impiden mayor protagonismo del docente y el estudiante.

“Si atendemos a lo que proclaman los candidatos a rector en el proceso de elección podríamos sacar la conclusión de que la docencia constituye el elemento central, la sustancia del quehacer universitario. Por lo contrario, si damos crédito a lo que vemos en la dinámica cotidiana de las instituciones, la forma en que se establecen las prioridades, la forma en que se incentiva al profesorado o la forma en que el profesorado universitario construye (construimos) nuestra identidad profesional, podríamos concluir que la docencia sigue siendo una dimensión bastante marginal en la acción institucional y en la actuación de muchos profesores.”¹⁵

Continuamente se están propiciando espacios Didácticos en las realidades cotidianas, en algunas ocasiones hay conciencia de ello y en otras no. El Rol del docente se ha convertido en algo un poco rutinario generando menor valor al proceso.

En primera instancia la docencia esta Inclínada a ser más teórica que generadora de conocimiento, se debe construir desde las mismas entidades o instituciones educativas los espacios y métodos necesarios para que los docentes se

¹⁵ ZABALZA, Miguel A. La didáctica Universitaria. Ensayo. Pág. 2, párrafo 6. Bordón 2007

conviertan en generadores de conocimientos desde la Investigación y observación diaria de la práctica.

Se está frente a una revolución educativa, que requiere profundizar y contextualizar sobre los temas a tratar, incluyendo otras profesiones que permitan indagar sobre las problemáticas reales de la sociedad para alcanzar y poder evaluar los objetivos de aprendizaje.

Como segunda alternativa, lo que llama el autor la “Visibilidad didáctica”¹⁶, permite utilizar la vivencias y observaciones reales para llevarlas a un plano conceptual, problematizando estas realidades y llegar a plantear alternativas didácticas visibles para otros y generar conocimiento a partir de las mismas.

Identificar las buenas prácticas docentes, estudiar su contexto y socializar las mismas debe ser prioritarias dentro de las competencias como docentes y con los espacios necesarios desde las instituciones educativas.

Tercero, el papel de las instituciones en la preparación de los docentes. Para ello es importante detallar las competencias primordiales que un docente debe tener y a través de unos programas bien estructurados, se intervengan los aspectos relevantes de acuerdo al contexto y la realidad social de la institución.

En la actualidad ya se están viendo algunos cambios en las Universidades y los docentes para llegar a un aprendizaje diferente, las nuevas generaciones están realizando aportes muy importantes para que los estudiantes sean cada vez protagonistas y responsables de su educación de acuerdo a los contenidos.

Uno de los aspectos a discusión sobre la Didáctica está dado si es una disciplina (ciencia) o un arte. Aún no se ha tenido un acuerdo al respecto; Tiene de lo uno y de lo otro. Se considera que se debe dejar el espacio para la innovación y la creatividad de acciones didácticas cada vez más sencillas de aplicar naturalmente con profundidad conceptual.

En resumen, es importante agilizar los cambios en las prácticas docentes, brindarle el verdadero valor al docente desde las universidades, evaluar continuamente los contenidos, involucrar cada vez más al Estudiante en su aprendizaje y principalmente desde el ser (Docente) generar espacios en la construcción de conocimiento didáctico, dejando los campos Indicados para la creatividad y la innovación.

¹⁶ ZABALZA, Miguel A. La didáctica Universitaria. Ensayo. Pág. 2, párrafo 6. Bordón 2007

Modelos pedagógicos, son prácticas o métodos que a través de la evolución el hombre, ha construido para llegar a cumplir con los objetivos de la Enseñanza-Aprendizaje. Algunos de ellos han permanecido en el tiempo, como el Tradicional que con sus ventajas y algunos desaciertos, pero se debe reconocer que son producto del mismo

Hay varios modelos que han tenido alguna vigencia en los diferentes contextos mundiales, los más conocidos son: Modelo Tradicional, Modelo activista, dentro de ellos se destacan Modelo Instruccional Operativo, Modelo Critico-Social, Conductista, transmisionista, Socialista.

Se tiene un cuadro muy dicente elaborado por Olga Lucia Zuluaga¹⁷ en su documento Pedagogía y Enseñanza (Cuadro 1), se pueden visualizar algunas características de los diferentes modelos.

El docente actual debe tener el contexto detallado de los diferentes modelos, sus comportamientos y consecuencias en la evolución del hombre. Tener en cuenta las virtudes y deficiencias de uno u otro y comprometerse a buscar alternativas adecuadas al Estudiante actual.

La tendencia mundial esta inclinada hacia un modelo Activista, donde la primera connotación está dirigida a un aprendizaje Significativo

¹⁷ ZULUAGA, Olga Lucia. Pedagogía y Epistemología. Informe

Cuadro 1, Etapas Modelos Pedagógicos 1

ETAPAS EN QUE SE CLASIFICAN LOS MODELOS PEDAGOGICOS	Modelos	Objeto de formación	Posición del maestro	Estrategias Didácticas	Evaluación	Momento histórico
1. ETAPA INSTRUCCIONAL Carácter transmisionista de la enseñanza; Adquisición de conocimientos; Reducción de la ciencia a la información de datos	Tradicional	La razón y la moral son los pilares de la formación del individuo: Un hombre erudito con un conocimiento general de las ramas del saber y cuyo comportamiento es recto. El currículo esta enmarcado por la ética social y la moral de la Iglesia.	Protagonista de la enseñanza. Transmisor de conocimiento. Dictador de clase. Reprodutor de saberes. Severo, castigador, exigente, rígido.	Métodos transmisionistas , tablero y tiza	Memorística y Cuantitativa	Ilustración
	Conductista	Moldea la conducta de los individuos atendiendo a las exigencias productivas gubernamentales		De acuerdo a lineamientos estatales. Currículo homogenizado	Cuantitativa	Capitalismo
2. ETAPA ACTIVISTA Aprender haciendo Los estudiantes son protagonistas de su aprendizaje	Desarrollista	Desarrollo de habilidades del pensamiento de los estudiantes, ser individual , personalizado	Líder, experto que ayuda a resolver problemas	Trabajo en grupo, talleres	Cualitativa	Globalización
	Social	Responsabilidad del estudiante ante su proceso de aprendizaje; estudiante crítico, reflexivo, participativo, atiende lo colectivo y busca las transformación social o la resolución de problemas sociales para mejorar la calidad de vida de una comunidad	Líder, mediador, acompañante, guía, consultor, asesor, direccionador,	Trabajo individual y en equipo, mapas conceptuales, exposición, investigación, ejercicios escriturales, taller, guía didáctica	Cualitativa, procesual, continua	

FUENTE:ZULUAGA, Olga Lucia. *Pedagogía*

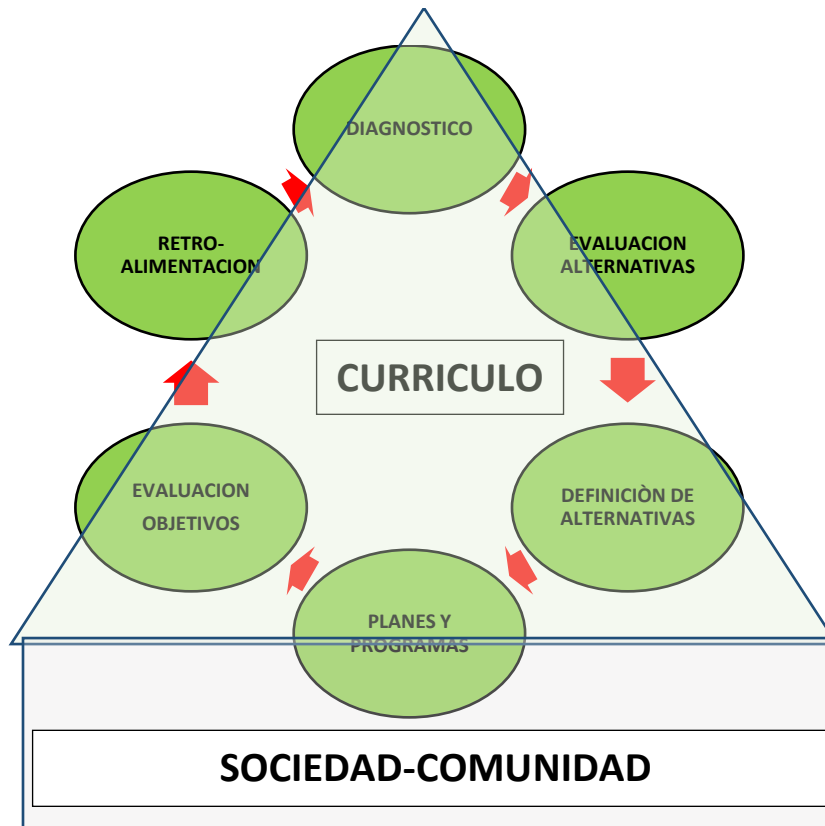
Currículo, es la actividad por medio de la cual se evalúa, se define, se planea y se lleva a la operatividad un tema específico del conocimiento humano, con el fin de cambiar comportamientos enmarcados dentro de un contexto constructivista, de valores y principios que la sociedad requiere en su evolución.

Lo anterior significa hacer un diagnóstico de las necesidades, definir objetivos, evaluar las alternativas, escoger la más conveniente, organizar un programa de actividades, evaluar los objetivos y retroalimentar el proceso. Responde a las preguntas ¿cómo enseñamos, Donde enseñamos, Cuando enseñamos?

La comunidad y la sociedad en general en todas sus instancias están enviando mensajes para que los docentes, las Universidades, el Estado; se lean y se conviertan en las diferentes instancias en los protagonistas del cambio Educativo.

En el siguiente cuadro (CUADRO 2) se pretende visualizar el ciclo continuo de los procesos curriculares teniendo en cuenta las bases culturales

Cuadro 2 interacción de Procesos 1



Fuente, CASTELLANOS, Ulises. Docencia 1

Evaluación, más que una definición de evaluación se debe analizar con detalle, los diferentes resultados en especial los más relevantes que han contribuido a realizar cambios de comportamientos dentro de la cultura de las comunidades.

En el Modelo tradicional su característica principal de evaluación es cuantitativa, se califica lo memorístico. El número hace parte del criterio para determinar si una persona es competente. Situación que ha llevado especialmente al País a un manejo inadecuado, llegando Incluso a tocar aspectos Éticos, generados por algunas desviaciones en competencias por parte de los docentes.

En el Modelo Activista se evalúa por las condiciones humanas relacionadas con las cualidades humanas y los procesos mismos de aprendizaje. Condiciones que hacen más significativo para los estudiantes la razón del aprendizaje; o sea es más cualitativo que cuantitativo

Competencias, son las habilidades, conocimientos, valores, comportamientos que posee una persona para cumplir con una actividad, proceso, proyecto, misión.

En el documento MODELO INSTITUCIONAL PARA LA FORMACIÓN BAJO EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS se encuentran una serie de elementos muy profundos y aplicables en otros contextos para un manejo efectivo por competencias a nivel de instituciones Educativas y a nivel empresarial.

A continuación se enuncian algunas de las definiciones de estudios realizados en Europa (Tuning Educational Structures in Europe) y Colombia a través del Ministerio de Educación Nacional (MEN)

“Combinación dinámica de atributos, en relación a conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo.”

“...más allá de las conceptualizaciones, es claro que la competencia debe ser entendida como un elemento que integra aspectos que tienen que ver con conocimientos (saber), habilidades (hacer) y valores (ser), es decir, comprende aspectos de tipo cognoscitivo, cognitivo, procedimental y actitudinal, interrelacionados en la búsqueda de desempeños eficientes en entornos de trabajo asociados a un campo laboral concreto; desde esta perspectiva, la competencia es integral e integradora”.

1CUADRO 3 Taxonomía de competencias 2

Gráfica 3. Taxonomía de Competencias Tuning Europa



FUENTE: Ruiz, (2012) a partir del informe Tuning Europa

Y las define de la siguiente manera

Tabla 2. Definiciones de competencias según Tuning Europa

TERMINO	DEFINICIÓN
Competencia	Una construcción dinámica de conocimiento, comprensión, capacidades y habilidades
Genérica	Elementos compartidos comunes a cualquier titulación
Específica	Destrezas y habilidades relacionadas con las disciplinas académicas y son las que confieren identidad y consistencia a cualquier programa
Instrumental	Habilidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas
Sistémica	Habilidades y capacidades para el conjunto de un sistema, una combinación entre comprensión, sensibilidad y conocimiento y la adquisición previa de los otros tipos de competencias
Interpersonal	Habilidades sociales tales como la interacción y la cooperación

FUENTE: Ruiz, a partir del Informe Tuning Europa (2003)

Fuente, Ruiz. Informe tuning Europa 2003 1

Desde la práctica docente, las competencias son los pilares para el éxito de todos los procesos relacionados con la Enseñanza-Aprendizaje. Se parte de los valores, tan cuestionados en la actualidad, pero vigentes en el contexto universal, no se puede predicar sin actuar. El respeto, la honestidad, la lealtad, la integridad, han

perdido vigencia en algunas personas; son valores que debemos continuamente evaluar.

El reto como profesionales en docencia es muy grande, pero no inferior a las capacidades que se tienen para afrontarlos, las nuevas generaciones y el compromiso adquirido desde estas instituciones debe ser permanente, con la convicción de construir un mejor ser humano

Como segundo punto las organizaciones dentro del contexto, se van a detallar algunos aspectos relacionados con la experiencia en el mundo empresarial, muchos de los aciertos y oportunidades de mejora en los problemas cotidianos y el desarrollo de las Empresas.

A pesar que se tienen claros Los objetivos, las estrategias, la Visión, la misión, los planes de trabajo se encuentran vacíos grandes entre la teoría y la práctica. Muchas de las estrategias no se cumplen, otras son muy demoradas, hay poco compromiso de los trabajadores, se tienen justificaciones para no hacer, con las consecuencias de poca competitividad empresarial.

El futuro de las organizaciones está vigente, el Docente Juega un papel muy importante en estas transformaciones. Basados en el libro “El futuro de la administración” de Gary Hamel¹⁸ se encuentran una serie de conceptos muy válidos para hacer realidad una sociedad incluyente y participativa partiendo desde las mismas Empresas.

El autor aborda en forma de preguntas sobre lo que se debe hacer, para crear la realidad sobre una sociedad incluyente y participativa, a continuación tratamos estos planteamientos:

Primera

- Cuáles son los nuevos retos que nos plantea el futuro
- Cuáles son las discontinuidades surgidas que podrán someter los procesos y las prácticas administrativas a una tensión cercana a la ruptura
- Cuál es el problema del mañana en el cual usted debe trabajar hoy

Segunda

¹⁸ HAMEL, Gary. El futuro de la Administración. Editorial Norma, 2008. ISBN 978-958-45-0839-3

- Cuáles son los complejos actos de malabarismo que se tienen en la empresa que nunca se logra hacer bien
- Hay situaciones críticas en la cual un lado de la balanza siempre prevalece al expensas del otro
- Cuál es la disyuntiva frustrante entre una cosa y la otra que usted desearía se convirtiera en ambas cosas

Tercera

- En donde están las brechas más grandes entre la retórica y la realidad
- Cuáles son los valores más difíciles de respetar o de institucionalizar en la empresa
- Cuál es el ideal por el cual usted propugna y que desearía en convertir en una capacidad inherente de la empresa

Cuarta

- Cuáles son las cosas que lo sacan de quicio
- Cuáles son las incompetencias que afligen a la empresa y a otras organizaciones como ella
- Cuál es la cosa que puede hacerse y que debe convertirse en algo que si puede hacerse.

Retos de las Empresas

- Acelerar drásticamente el ritmo de renovación estratégica en organizaciones grandes y pequeñas
- Convertir la innovación en el trabajo diario de todo el mundo
- Crear un entorno laboral muy atractivo el cual inspire a los empleados a dar lo mejor de sí mismos

Valores

- Pasión
- Innovación

Conspiradores

- ¿Porque asumir este reto ahora, porque la innovación, que es lo que se necesita arreglarse?

- Cumulo de alternativas atrayentes lleva a parálisis estratégica
- Rigidez en asignar recursos. Apoyar alternativas nuevas.
- Negación de lo que realmente está sucediendo
- Burocracia

Preguntas más frecuentes que nos debemos hacer

- Realmente estoy pensando en grande
- Es verdaderamente contundente mi caso
- He ahondado lo suficiente en las causas de fondo
- Estamos cambiando con la misma velocidad que está cambiando el mundo

Realidades

- Lo único que es real es el cambio y cada vez más rápido
- Escases de alternativas estratégicas (por cada mil valen la pena 100, 10 ameritan investigación dos o tres pueden llegar a generar valor).
- Desreglamentación y liberación del comercio
- Poder de las redes ha permitido hacer crecer a empresas pequeñas rápidamente
- Desintegración de empresas grandes, tercerización de algunos procesos muchos proveedores
- Crecimiento de empresas nuevas con costos excesivamente bajos
- Los clientes están aniquilando los márgenes gracias al conocimiento de las redes
- Reducción de costos transaccionales a través de Internet
- Redes sociales

Que hacer

- Construir organizaciones capaces de renovarse continuamente y sin traumas
- Convertir el cambio profundo en una especie de proceso autónomo para construir organizaciones capaces de renovarse continuamente sin necesidad de crisis.
- Preguntar a los empleados
 - Como los han equipado para ser innovadores del negocio.
 - Qué clase de capacitación han recibido
 - De cuales herramientas los han dotado
 - Tienen acceso a coach, o un mentor de innovación

- Hay en la unidad un experto en innovación que los ayude a explotar ideas innovadoras
- Que tan fácil es tener acceso a fondos para la experimentación
- Cuanto tiempo tardan para llegar los fondos
- Cuantos niveles de burocracia se necesitan
- Es la innovación un aspecto formal en de la descripción de los cargos
- Depende su remuneración al menos en parte de su desempeño en materia de innovación
- Creen ustedes que los procesos administrativos de la compañía presupuesto, planeación, personal etc. apoyan su labor de innovación o la restringen

Impedimentos para la innovación

- *La segregación de los creativos*, no es que las personas no tengan creatividad lo que falta son oportunidades, que pasaría si la empresa utilizara la capacidad creativa de todos sus empleados.
- *El lastre de los modelos mentales anticuados*. El éxito de hoy no garantiza el éxito del mañana; creer que el producto va a durar toda la vida; en ocasiones se recibe el apoyo pero a regañadientes; Los ejecutivos veteranos suelen tener buena parte de su capital emocional en las practicas imperantes; A los fundadores le es difícil conceder crédito a las ideas que amenazan los cimientos de los modelos empresariales hijos de su mente. Tomar medidas audaces. Los ejecutivos dogmáticos son los que eligen cuales ideas pasan y cuáles son las que se quedan.
- *La falta de márgenes de tolerancia*. Se exprime tanto los márgenes de costos que no se deja espacio ni tiempo para hacer cosas diferentes. Cadena de correos electrónicos y la reducción distraen el pensamiento. ¿Cómo se refleja el conocimiento en los procesos administrativos de la empresa? ¿Cuán es difícil para un empleado de la línea dedicar al menos un 20% de su tiempo para trabajar un proyecto que nada tiene que ver con su trabajo diario ni con el negocio de la empresa? ¿Llevan en la empresa un registro de las horas dedicadas a ideas colaterales a sus responsabilidades primordiales? ¿Dónde están los incentivos para alentar a la gente a soñar en silencio con futuro?
- Hay personas que aparentemente permanecen ocupadas y en ocasiones se incentiva eso.

- *Desde la responsabilidad gerencial innovadora.* Tener en cuenta los siguientes desafíos
 - ¿Cómo matricular a todos los individuos de la empresa para trabajar en innovación y como equiparlos con herramientas que fomenten la creatividad?
 - ¿Cómo asegurarse de que las creencias arraigadas de la alta gerencia no secuestren la innovación y que las ideas heréticas tengan la oportunidad de demostrar lo que valen?
 - ¿Cómo crear el tiempo y el espacio para la innovación en las bases de una organización obsesionada por cumplir con los resultados del día?

Crear una empresa donde se dé lo mejor de sí

- Las empresas en las cuales trabajamos no son muy humanas (una de la características del ser humanos es su capacidad para innovar)
- Al parecer hay algunos aspectos que inhiben la creatividad en las empresas, disciplina demasiado rígida, horarios, normas, etc. las personas actúan como sonámbulas.
- Entre otras las siguientes afirmaciones son reales
 - Realmente me importa el futuro de la organización
 - Me enorgullece que trabajo para mi organización
 - Mi trabajo me produce una sensación de realización personal
 - Recomendaría mi organización a un amigo como buen sitio para trabajar
 - Mi organización me inspira para dar lo mejor de mí mismo
 - Comprendo cual es la contribución de mi unidad o departamento al éxito de la organización
 - Comprendo la relación entre mi función dentro de la organización y las metas, los objetivos y la dirección de esta
 - Estoy dispuesto a esforzarme más allá de los que se espera de mi para contribuir al éxito de la organización
 - Me siento realmente motivado para contribuir al éxito de la organización

Según las encuestas las personas se sienten menos de mediamente comprometidos con la empresa. Requisitos:

1. Pasión 35%
2. Creatividad 25%
3. Iniciativa 20%
4. Intelecto 15%

- 5. Diligencia 5%
- 6. Obediencia 0%

¿Cuáles son los obstáculos que se alzan en el camino hacia ese estado de bienaventuranza organizacional? Se podría

- *Exceso de gestión, escasez de libertad.* La gerencia se preocupa más por la vigilancia, control y administración;
- *Exceso de Jerarquía, escasez de comunidad.* Las jerarquías son muy buenas para agregar esfuerzos y coordinar las actividades de muchas personas pero no son muy buenas para movilizar esfuerzos o sea para inspirar las personas a dar mucho de sí misma, veamos algunas diferencias entre jerarquía y comunidad

CUADRO 4. Obstáculos organizacionales

Burocracia	Comunidad
Intercambio contractual, sueldo por hacer lo que se asigna	Intercambio voluntario, dejar huella, poner en práctica sus talentos
La persona es un factor de producción	La persona es socia de la causa
La lealtad depende de la dependencia económica	La dedicación y el compromiso emanan de la afiliación a los propósitos y metas del grupo
Dependencia de estratos administrativos, demasiadas reglas	Dependencia de normas y valores comunes, estímulos de los compañeros
Las contribuciones son circunscritas a la posición	La capacidad y la disposición son más importantes que las credenciales
Retribuciones con mayor tendencia hacia lo económico	Retribuciones más emocionales, Administración relativamente ausente

Fuente. HAMEL, Gary. *El futuro de la Administración*

- *Exceso de exhortación, Escases de propósito.* Iniciativa, creatividad y pasión son dones, los cuales no se pueden ordenar. Preguntas que se deben hacer:
- ¿Qué clase de propósito merecería obtener de todas las personas que trabajan aquí?
- ¿Cuál sería esa causa noble que inspiraría a los empleados a entregar sus talentos generosamente?

- ¿Cómo ampliar el alcance de la libertad de los empleados con menos supervisión pero sin sacrificar la calidad la disciplina y el orden?
- ¿Cómo crear una compañía en donde la unión se base en espíritu de comunidad u en el aparato burocrático?
- ¿Cómo ampliar el sentido de misión que alienta a todas las personas de la organización de tal manera que justifique una contribución extraordinaria?
- ¿Con que propósito para beneficio de quien solicitamos a los empleados que den más de sí mismos?
- ¿Nos hemos comprometido nosotros con algún propósito realmente merecedor de su iniciativa su imaginación y su pasión?

Como tercer punto La Universidad tiene la obligación de afrontar los desafíos de la Educación Superior, espacio que los docentes tienen una gran participación en la construcción de una propuesta diferente para conseguir los resultados de aprendizaje que los estudiantes necesitan.

En estudios recientes sobre la problemática de la Educación en Latinoamérica realizados por un especialista en la Materia el Doctor Carlos Tunnerman¹⁹, plantea entre otras propuestas los siguientes aspectos en su ensayo relacionado con la PERTINENCIA Y CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

Es pertinente, por las necesidades generadas por el mundo moderno donde la sociedad necesita mayor participación e inclusión en su Desarrollo. Los valores como el respeto, el cuidado del medio ambiente y la generación de Riqueza más equitativa, requieren mayor atención por todos los protagonistas.

Para garantizar una Educación adecuada es importante evaluar continuamente su propósito en cuanto a la calidad de los docentes, los currículos, las instituciones, los estudiantes, la contribución a la sociedad y la economía, etc.

El gran desafío como docentes, es contribuir activamente en generar los espacios adecuados para que los problemas tengan las soluciones a partir de sus protagonistas en este caso los estudiantes. Esta construcción debe ser permanente sin olvidar que pertenecen a un contexto educativo, económico, social y que se deben asumir con gran responsabilidad y trabajo permanente.

¹⁹ TUNNERMANN, Bernhein, Carlos. Pertinencia y Calidad de la Educación superior. Seminario Tendencias y desafíos de la Educación superior. Paris, 2009

Edgar Morín en sus planteamientos, lleva a un estado diferente en “los siete saberes necesarios para la Educación del futuro”²⁰, plantea que debemos de recapacitar todos en la sociedad sobre la forma como se aprende y se asimila esos aprendizajes. Entre su propuesta se encuentran varios postulados muy interesantes para mejorar la educación, los cuales se van a tratar seguidamente:

Como primer saber, replantea que aún se desconocen muchos comportamientos de las personas y la forma de asimilar conocimiento, lo que llama “Las cegueras del conocimiento: el error y la ilusión” por lo tanto se debe profundizar en los estudios de las características cerebrales, mentales y culturales del conocimiento humano.

Como segundo saber, invita a mirar los problemas y situaciones de una manera más global lo que llama “principios de un conocimiento pertinente” no ver las disciplinas desde un plano parcial (Unasola disciplina) si no buscar todas las conexiones que se encuentran alrededor para obtener respuestas con mayor contexto.

El tercer saber, aborda lo humano desde todas sus dimensiones, lo que llama “Enseñar la condición humana” la educación debe ocuparse de todo lo que está alrededor del ser humano desde los aspectos culturales, psicológicos, sociales y las complejidades que se manejan.

El cuarto saber, lleva a entender lo que está ocurriendo en el planeta, conocer de los comportamientos culturales y antecedentes que han propiciado las realidades en el mundo, Morín lo llama “Enseñar la identidad terrenal”

Quinto Saber, siempre se presentan situaciones adversas que paralizan e impiden buscar soluciones oportunas, enseñar este manejo Morín lo ha llamado “Enfrentar las incertidumbres”, llevar al conocimiento a la busca de alternativas y en medio de algunas certezas enfrentar lo inesperado.

Sexto saber, una de las situaciones adversas que agobia a los seres humanos es la falta de entendimiento entre los mismos, lo que llama “Enseñar la comprensión” desde sus principios, o sea, desde la raíz, identificar las causas de esos comportamientos en ocasiones egoístas y centralizados en el poder.

²⁰ MORIN, Edgar. Los siete saberes necesarios para la Educación del futuro. Colección Mesa Redonda. Editorial Magisterio. Bogotá, 2001

Séptimo saber, “Ética del género humano” lleva a la importancia que se tiene como Individuos pero igualmente son parte de una sociedad y de una especie. Enseñar todos estos principios para llevar al plano de la conciencia humana la buena disposición y entendimiento y así transformar los comportamientos.

Como se puede observar se visualizan unas perspectivas muy halagadoras en el plano conceptual, es necesaria una voluntad muy política desde la Universidades, en abrir los espacios para que los docentes participen activamente en generar nuevos conocimientos y llevarlos a la práctica directamente con los estudiantes. Los docentes deben también solicitar estos espacios de construcción tanto Interna en temas de capacitación y participación en los diferentes temas tratados con los Estudiante

6. LIDERAZGO

No se puede dejar de lado este tema tan importante para llevar al plano de la acción cualquier alternativa de transformación. El liderazgo del Estado, de la Universidad, de las organizaciones, de los docentes, de los estudiantes y de la misma comunidad, debe ser latente en cualquier proyecto en este caso educativo.

Uno de los retos más grandes que tienen los docentes es conocer más a fondo cuales son las principales características de sus alumnos, identificar las cualidades o talentos especiales y trabajar sobre ellos. La potencialidad que se tiene con esta forma de liderazgo por parte de los docentes es inmensa.

En los siete saberes de Morín insiste mucho en este aspecto, de conocer profundamente como aprenden los estudiantes y brindarles las herramientas necesarias para que ellos mismos descubran sus talentos y los practiquen en todo su contexto, sea familiar, a nivel profesional, en la comunidad, etc.

Los espacios que se puedan ejercer en las organizaciones, la universidad y la misma sociedad son de vital importancia. Se pueden crear programas bien estructurados teniendo en cuenta todos los actores con objetivos de corto, mediano y largo plazo; estar continuamente evaluando Los avances de estos programas; cuya finalidad principal es desarrollar los líderes que necesitamos.

El mundo globalizado está exigiendo otro tipo de personas no solo que conozcan datos si no que puedan interpretarlos, con mayor creatividad e innovación, puedan trabajar con los demás, personas con buenas relaciones y entender los contextos donde se ubiquen. La competencia es mundial ya de ser local.

Se debe tener mucho cuidado con la forma como abordamos los programas de aprendizaje, estamos en una sociedad que valora lo superficial y no lo realmente profundo. La superficialidad se mide por comparaciones de un individuo con otro, por la cantidad de riqueza, por la cantidad de títulos y diplomas, por el poder que se ejerce sobre los demás, etc. Lo realmente importante es lo que se haga con esos conocimientos, la calidad en las relaciones con los demás, el respeto, la Integridad y el grado de dedicación, profesionalismo pasión por lo que se hace.

En su libro “El líder interior” Stephen Covey²¹ hace referencia a que el liderazgo debe estar focalizado en aspectos primordiales del ser humano y que tengan durabilidad en el tiempo o sea “intemporal”. Los principios que rigen la vida deben permanecer sólidos, a pesar del viento bueno o malo a que enfrentamos. El verdadero Liderazgo interior depende de cada uno partiendo del grado de responsabilidad consigo mismo, siguiendo unos objetivos y retos de vida con significado, trabajando con los demás respetándolos y teniendo en cuenta la diversidad, que hay dependencia e interdependencia y lo que importa es la felicidad, propia y de los demás.

Existen muchos ejemplos y practicas sobre el tema; algunos de ellos con mucho éxito; que aplicándolos a las realidades del contexto pueden tener buenos resultados. Tener en cuenta que los principios y valores como seres humanos son universalmente aceptados, y siguiendo estos lineamientos se pueden obtener mejores resultados a largo plazo.

7. MATERIAL DE APOYO PRELIMINAR

Una de las herramientas para iniciar, se utilizará la encuesta, apoyada con experiencias adquiridas en el medio empresarial, entrevistas a dirigentes de universidades, empresariales y a docentes así se construirán las diferentes alternativas de acercamiento para generar valor dentro de la propuesta.

Con el material ya proporcionado dentro de los diferentes contextos se construirán las preguntas para llegar a los diferentes públicos.

Las categorías que se van a trabajar son las siguientes:

Categoría 1 a nivel de estrategia se contemplan las apreciaciones desde un contexto más general a nivel directivo

²¹ COVEY, Stephen, El líder Interior. Editorial Paidós. Barcelona, 2009.

Categoría 2 a nivel táctico con personas que tienen contacto directo con el público objetivo.

Categoría 3 a nivel operativo con las personas que van aplicar directamente la estrategia

Preguntas:

Categoría 1

Organizaciones Educativas (Universidades)

¿Cuál es la contribución de los programas curriculares para ser aplicados en un espacio Empresarial?

Alto _____ Mediano _____ Bajo _____

¿Por qué?

¿Se tienen políticas relacionadas con el medio empresarial y productivo?

¿Cuáles son sus políticas relacionadas con el medio empresarial y productivo?

Organizaciones productivas (Empresas)

¿Se tienen políticas y procedimientos para registrar el conocimiento en su organización?

¿En los últimos cinco años cuantos cambios ha realizado en mejora de sus proceso y como los ha registrado?

¿Cuántas patentes ha registrado?

¿Le interesa hacer partícipe a la Universidad en la generación de nuevo conocimiento?

¿La Universidad tiene estrategias relacionadas con el medio productivo?

Docentes

¿Cuál es el aporte de un docente respecto al liderazgo en las organizaciones?

En trasmisión de conocimientos _____

En participación activa con procesos Empresariales _____

En el manejo de proyectos _____

En todas las anteriores _____

¿Cómo observa el papel del docente en el medio empresarial?

Categoría 2

Docentes

¿Un docente puede ser a la vez parte del Liderazgo en una organización?

¿Por qué?

Universidad

¿Qué actividades realizan sus docentes respecto al medio empresarial?

Categoría 3

Docentes

¿Con Cuáles herramientas un docente puede contar para ejercer cambios significativos en la cadena productiva?

Universidad

¿Cuáles son sus programas de acercamiento en los próximos cinco años con el medio productivo?

¿Tienen convenios con empresas para la Investigación y desarrollo?

¿Se cuentan con los medios adecuados para llevar los programas a las organizaciones?

¿Cuáles son esos medios?

¿Qué tipo de aportes y donde quedan registrados los resultados de esos Programas?

8. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos del presente trabajo se espera construir un puente entre Universidad y Empresas productivas para llegar a formular políticas y algunas recomendaciones a nivel operativo que permitan generar mayor valor, para ello se considera tener en cuenta tres escenarios esenciales de participación como son: *Docencia, Organizaciones y Universidad.*

Se pretende que desde las universidades se puedan redefinir algunos de sus objetivos relacionados con sus políticas de acercamiento con la comunidad y el sector productivo.

Las empresas igualmente deben evaluar sobre la importancia del aprendizaje y la generación de valor con la participación de las personas; incluir a los mandos medios y superiores en programas de capacitación en docencia o conseguir docentes para capacitarlos y organizar sus propios espacios para un aprendizaje continuo

Los docentes tienen un gran reto para redefinir sus comportamientos actuales para encontrar alternativas diferentes a las tradicionales, para el ejercicio observar en forma diferente al sector productivo y trabajar sobre necesidades reales.

Lo importante es abrir los espacios de construcción apropiados para generar proyectos comunes que satisfagan las partes y especialmente beneficiar a la comunidad; sin olvidar que la principal motivación para un estudiante o un trabajador es el sentido de lo que hace. Los aportes y alternativas del desarrollo del presente trabajo requieren el apoyo de todos los actores.

BIBLIOGRAFIA

AGUERRONDO, Inés Los Desafíos del nuevo Milenio.

AUSUBEL, David. Tratado Objeto de la Enseñanza.

BERTELY, María, Conociendo Nuestras Escuelas

COVEY, Stephen, El líder Interior.

COVEY, Stephen, los Siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva.

HAMEL, Gary, La Administración del futuro.

MALO, Salvador, La transformación de la Educación superior en América latina, Un modelo agotado.

MORIN, Edgar, Los Siete Saberes, Necesarios para la Educación del Futuro.

RAMIREZ, Jorge Enrique, Aproximaciones al concepto de Pedagogía.

RUIZ, Hector, Tratado Fundamentos de pedagogía desde una perspectiva crítica, Universidad Piloto de Colombia.

RUIZ, Hector, Universidad y Contexto.

SENGUE, Peter, La quinta disciplina, las organizaciones que aprenden.

SMITH, Adam, La riqueza de las Naciones

SUBIRIA, Julián de, Modelos Pedagógicos, Editorial Magisterio.

TUNNERMAN, Carlos, Pertinencia y Calidad de la Educación Superior.

UUNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA, Modelo institucional para una formación por competencias.

VALERO, Jairo, el conocimiento, fuente de riqueza para el futuro, Artículo

ZULUAGA, Olga Lucia, tratado de Pedagogía y Enseñanza.

CUADROS

CUADRO 1, ETAPAS MODELOS PEDAGÓGICOS	18
CUADRO 2, INTERACCIÓN DE PROCESOS	20
CUADRO 3 TAXONOMÍA DE COMPETENCIAS	22
CUADRO 4 OBSTACULOS ORGANIZACIONALES.....	28

