



ESTRATEGIA CURRICULAR PARA LA FORMACIÓN DE LA COMPETENCIA DE EMPRENDEDURÍA EN NEGOCIO EN LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tesis en opción al grado científico de:
Doctor en Ciencias Pedagógicas

Autora: Sención Zorob Avila

Tutores:

Dr. C. Roberto Portuondo Padrón

Dr. C. Jorge García Batán

**Santo Domingo, República Dominicana
2013**

“Las ideas son el arma esencial en la lucha de la humanidad por su propia salvación.”

Fidel Castro, La Habana, 2003

DEDICATORIAS

- A Dios por darme la oportunidad y la sabiduría de realizar esta investigación pedagógica dirigida a la formación de las personas competitivas capaces de convivir con los demás en una sociedad más justa y feliz.
- A mis hijos: Danivel Natalia y Daniel Selim, su generación y las siguientes fueron la palanca en mi modo de actuar hacia mejoras significativas y duraderas.
- Al padre de mis hijos y compañero ido a otra vida: Luis Daniel. Gracias a Dios porque fuiste alguien que dejó un legado, sembraste buenas cosas y eres hoy el antepasado de mucha gente. Te recordamos con amor y alegría, No hay tormentas que la paz de Dios no apacigüe.
- A mi madre María Ávila, Venecia Vargas, Carmen Céspedes, Magalys Camacho, Basilia Santana, Juana Capellán, Promoción IEM79, Pilar Prenza, Yanneris Feliz, Lucia Reyes, Patria Peña, Raynelda Pimentel...y a las personas que han estado siempre pendiente de mi bienestar emocional.
- A cada una y todas las personas que durante todo este tiempo compartieron actividades en el desarrollo de este trabajo: autoridades, profesores, estudiantes, pequeños, medianos y grandes empresarios, profesionales, amigos y amigas. Continúen siempre en el reconocimiento de ideas que conecten las transformaciones pertinentes, pedagógicas y empresariales, hacia una sociedad educada capaz de convivir con los demás en un mundo competitivo y feliz.

AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad APEC, pionera en la formación del cuarto nivel en Ciencias Pedagógicas, gestora del cambio de la educación superior latinoamericana hacia la competitividad y desarrollo humano sostenible.
- A los profesores del Diplomado, la Maestría y el Doctorado en Ciencias Pedagógicas de la Universidad de Camagüey, especialmente a Alodio Mena, Ramón Cardoso, Marylú Núñez, Georgina Amayuela, Enrique Barrios, Milagros Gutiérrez, Ana Fernández, Arnaldo del Toro, Nancy Montes de Oca, Carmina Sánchez, Lázaro Bueno, entre otros que dejaron huellas en mi formación doctoral.
- A César Feliz, Manuel Rúa, Andrés L. Mateo, y a todas las personas que contribuyeron con su apoyo a la culminación de esta investigación.
- A las coordinadoras del Programa doctoral: Inmaculada Madera, gestora del proyecto, Dalma Cruz, y María de los Ángeles Legañoa Ferrá.
- A mis tutores Jorge García Batan por sus lineamientos en el desarrollo de este trabajo; especialmente al Dr. Roberto Portuondo Padrón que sin su experiencia y orientaciones hubiese sido difícil lograr este gran paso al mundo científico.

¡Gracias mil por formar parte de este proceso en mi vida!

SÍNTESIS

La presente investigación está orientada a la transformación curricular en la carrera de administración de empresas, a partir de un modelo de formación de la competencia emprendeduría en negocio y una estrategia curricular como instrumento para su implementación. El modelo se dinamiza por la contradicción que se manifiesta entre el carácter totalizador e integrador de la formación de esta y el carácter particular y fraccionado del currículo en la carrera de Administración de Empresas y está integrado por dos subsistemas: formativo y desempeño. La novedad científica consiste en revelar que las relaciones entre la formación de la visibilidad emprendedora, la capacidad emprendedora, la capacidad de gestión de proyectos emprendedores y las dimensiones esenciales del desempeño emprendedor: la profesional, la autodirectiva y la axiológica; sintetizan el modo de actuar emprendedor. Así mismo que las relaciones entre los eslabones (visualización de oportunidades, realización del proyecto emprendedor y gestión del proyecto emprendedor) en su carácter complejo y recurrente se convierten en la dinámica de la formación de la competencia de emprendeduría en negocio. La estrategia curricular hace viable el perfeccionamiento del proceso curricular de la carrera de administración de empresas, propiciando la formación y desarrollo de la competencia emprendeduría en negocio. Para corroborar el valor científico metodológico de la propuesta (modelo y estrategia) se empleó el método de criterio de expertos y para determinar la factibilidad y pertinencia de la aplicación parcial de la estrategia se realizó un pre-experimento formativo en la carrera de Administración de Empresas de la Universidad APEC (UNAPEC).

ÍNDICE

CONTENIDO	Página
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROCESO CURRICULAR PARA LA FORMACION Y EL DESARROLLO DE LA COMPETENCIA DE EMPRENDEDURÍA EN NEGOCIO EN LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.	
1.1 Caracterización epistemológica de la competencia de emprendeduría en negocio.	9
1.2 Tendencias en el proceso curricular de la carrera de Administración de Empresas en la formación y desarrollo de la competencia de emprendeduría en negocio.	21
1.3 Estado actual del proceso de la formación y desarrollo de la competencia de emprendeduría en negocio en el proceso curricular de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad APEC (UNAPEC) de República Dominicana.	
1.3.1 Sobre la carrera de Administración en República Dominicana.	34
1.3.1.1 Carrera de Administración de Empresas de la Universidad APEC (UNAPEC)	36
1.3.2 Círculo Universitario por el Emprendedurismo y la Innovación (CUEI).	37
1.3.2.1 Centro de Emprendimiento, Innovación y Desarrollo de Empresas (CEMPRENDE) en la Universidad APEC de República Dominicana.	38
1.3.3 Diagnóstico del proceso curricular universitario para la formación y el desarrollo de la competencia emprendeduría en negocio en República Dominicana.	39
1.3.3.1 Diagnóstico del proceso curricular de la carrera de Administración de Empresas para la formación y el desarrollo de la competencia emprendeduría en negocio en la Universidad APEC de República Dominicana.	42
Conclusiones del capítulo I	51
CAPÍTULO II: MODELO DE FORMACION DE LA COMPETENCIA DE EMPRENDEDURÍA EN NEGOCIO EN LA CARRERA DE ADMISTRACIÓN DE EMPRESAS Y SU ESTRATEGIA CURRICULAR	
2. 1. Argumentación del modelo de formación de la competencia de emprendeduría en negocio.	52
2.2 Modelo de formación de la competencia de emprendeduría en negocio.	56
2.3 Estrategia curricular para la formación de la competencia emprendeduría de negocio.	73
Conclusiones del Capítulo II	84

CAPÍTULO III: INTRODUCCIÓN PARCIAL DE LA ESTRATEGIA PARA LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LA COMPETENCIA DE EMPRENDEDURÍA EN NEGOCIO EN LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN LA UNIVERSIDAD APEC DE REPÚBLICA DOMINICANA.	
3. 1 Valoración del modelo y la estrategia a través de la consulta a expertos.	85
3.2.- Ejemplificación de la introducción de la estrategia para desarrollar la competencia emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas en la Universidad APEC (UNAPEC).	101
Conclusiones del capítulo III	110
CONCLUSIONES	112
RECOMENDACIONES	114
BIBLIOGRAFÍA	114
ANEXOS	134

INTRODUCCIÓN

La amplitud, profundidad y celeridad de los cambios que se han producido en las últimas tres décadas en el entorno tecnológico, económico, social, político y medioambiental, en el que se mueven las organizaciones, ha puesto en crisis los paradigmas que durante décadas prevalecieron en la teoría y la práctica empresarial y gerencial. Sobre esto, Drucker (2001) ha expresado que desde mediados de los años setenta, lo que conocíamos sobre administración ya no nos sirve y que los gerentes tendrán que ser capaces de olvidar lo que hacían, tan rápido como aprenden las cosas nuevas que tienen que hacer.

Los cambios que se han producido en el entorno impactan en todos los componentes del trabajo de una empresa: los sistemas productivos, el marketing, los enfoques sobre la calidad, la investigación-desarrollo, el manejo de existencias (stocks), los criterios de competitividad y efectividad, así como en los enfoques sobre las funciones gerenciales.

Dentro de este contexto, el gran desafío que deben enfrentar nuestros países es, el cómo insertarse de manera competitiva en un mundo cada vez más globalizado, en el que, pese a que no se ha modificado sustancialmente el esquema asimétrico de desarrollo entre las naciones, se generan oportunidades para los países más atrasados, siempre y cuando se adecuen a las nuevas circunstancias. Se trata de una nueva etapa del desarrollo, sustentada en el conocimiento y hacia donde deben orientarse todos nuestros esfuerzos académicos e investigativos.

En este nuevo escenario, la formación de los profesionales de Administración de Empresas no puede seguir enseñando conocimientos del pasado, se deben proporcionar estos acordes al avance que la comercialización, tecnología, creatividad, innovación, al nuevo liderazgo gerencial que ha comprendido el alcance de los nuevos enfoques, específicamente, aquellos que han sabido integrar la identificación de oportunidades, la innovación y la creatividad como factor determinante para estimular el crecimiento, económico, la movilidad social y el cambio cultural, desde la educación universitaria.

Por tanto, se puede afirmar en primera instancia que la formación del administrador de empresas tiene sustento real en los procesos derivados de los sistemas de innovación y creatividad, no fundamentado sólo en resultados, sino en las diversas acciones que, derivadas de sus decisiones, definen los procesos mismos de gestión de los negocios, es decir profesionales emprendedores. El contexto actual tanto económico como social requiere de individuos emprendedores que conozcan de forma clara los retos de la nueva gerencia y comprendan a su vez la forma como deben gestionarse las organizaciones en el nuevo orden regional, nacional e internacional” (García y García 2008).

Sin embargo, la formación y el desarrollo de la emprendeduría en negocio en los países en vías de desarrollo es un problema de envergadura, se ha demostrado que más del 90% de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) que nacen en un país latinoamericano tienen aproximadamente dos años de sobrevivencia y que los profesionales emprendedores viven con éxito apenas año y medio (Biasca, 2008). Lo que indica que no existe una buena preparación de los profesionales para que sean emprendedores, y más aún, en la actualidad la formación de los emprendedores es muy empírica y no se basa en presupuestos teóricos sólidos (Barrios, 2009).

En sentido general, la dinámica actual del proceso curricular, en el contexto latinoamericano y caribeño deja pocas oportunidades para una formación emprendedora. Si a estas circunstancias se le añaden otras dificultades como son el poco vínculo universidad – empresa, las insuficiencias de una educación

superior tradicional, cuyas metodologías generalmente utilizadas en la formación de profesionales se centran principalmente en el profesor, mientras que el alumno adopta una actitud pasiva y un proceso enseñanza aprendizaje que enfatiza principalmente el conocimiento teórico y altamente especializado, descuidando los contenidos transversales, que requiere la formación integral de un profesional para el mundo del trabajo en el escenario de cambios ya descrito, entonces puede comprenderse que el desempeño emprendedor de los profesionales sea insuficiente, que el acceso al empleo sea para pocos y que la formación emprendedora esté restringida a las universidades que posean las condiciones ideales para su desarrollo.

En esta investigación se han podido diagnosticar una serie de insuficiencias con relación a la formación y desarrollo de la competencia de emprendeduría en negocio como resultado del proceso curricular de la carrera, diagnóstico que se contextualizó en las condiciones de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Acción Pro Educación y Cultura (UNAPEC) en Santo Domingo, República Dominicana. Este estudio reveló que existen limitaciones curriculares, las cuales atentan contra la formación de profesionales competentes de la administración de empresas para desarrollar la emprendeduría en negocio. Se pudo apreciar en el diagnóstico realizado que existe un escaso desarrollo de actividades sistémicas y procesuales a partir de la formación de los administradores capaces de enfrentar la incertidumbre en las empresas, anticipar cambios y gestionar proyectos de emprendeduría en negocio. De igual manera el carácter fragmentado del currículo de la carrera y la formación basada en objetivos obstaculizan el aprendizaje, la investigación e innovación requeridos para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio. Pocos administradores, estudiantes y egresados, evidenciaron la competencia de buscar el cambio, responder a él e identificar oportunidades de negocios; aprender a aprender, aprender a emprender y aprender a innovar. Su

formación profesional desde el proceso curricular de la carrera se basa más en la docencia en aula, algunos trabajos de investigación, y competencias en planes de negocio.

Las dificultades del proceso curricular de la carrera en actualizar su diseño acorde con las exigencias sociales y demandas empresariales se expresan por ejemplo; en las pocas acciones recurrentes acorde con el proceso emprendedor, en los métodos que se emplean que en su mayoría no rebasan el aula o en los pocos espacios con que cuentan los estudiantes para intercambiar su experiencia e integrar los saberes que potencien el desarrollo de actividades sistémicas y procesuales para identificar, innovar y crear oportunidades de negocio lo que contribuye a la formación emprendedora del profesional. Desde este diagnóstico fáctico se puede sintetizar que los estudiantes presentan insuficiencias en su formación para el desarrollo de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas de la Universidad APEC (UNAPEC), por lo que se formula el siguiente **problema de investigación científica**: Insuficiente desempeño creativo de los egresados de la carrera Administración de Empresas. El **objeto de estudio de la investigación** se precisó como el proceso curricular en la carrera de Administración de Empresas.

En la fundamentación epistemológica de este objeto se corroboró que a pesar de que el proceso curricular de la carrera de administración de empresas tiene categorías que lo definen, aún no se ha revelado la lógica integradora para la formación de la competencia emprendeduría en negocios, lo que pone al relieve la necesidad de una teoría que perfeccione este proceso.

En la indagación de la bibliografía sobre el tema se ha podido constatar que también existen insuficiencias teóricas en cuanto al carácter totalizador e integrador de la competencia emprendeduría en negocio, aunque ya existen estudios como los de Brockhaus (1982); Porter, 1990 (En Ulrich, 2000); Gerber, 1996 (En Vidal, 2006); Lezana y Tonelli, 1996 (En Castells, et al, 2007); Timmons (2004),

Coello (2006), Arrayales (2007), Varsavsky (2008), Martínez (2008), Ramos, 2008 (En Ferrer, et al, 2012), Díaz (2009), Campoy (2009), Gelmetti (2009)), Nueno (2009), Borja y Pereda (2012), que exponen resultados de experiencias empíricas con insuficiente respaldo de fundamentos teóricos o realizan énfasis en uno u otro elemento (eslabones del proceso emprendedor, capacidad creativa, gestión de proyectos emprendedores, cualidades del emprendedor) sin referirse a aquellos presupuestos básicos que tienen incidencia en la formación y desarrollo de la competencia. Ello se debe a que la elaboración teórica que han realizado es insuficiente para modelar las relaciones de carácter complejo que integran los saberes en la competencia emprendeduría en negocio para que de manera legal, sistémica, procesual y sostenible el beneficio sea significativo para todos los involucrados.

En consecuencia se propone como **objetivo de la investigación**: Introducir una estrategia curricular basada en un modelo para la formación de la competencia emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas. En consecuencia el **campo de acción** es la formación de la competencia de emprendeduría en negocio.

La **idea a defender** es que una estrategia curricular basada en un modelo de formación de la competencia de emprendeduría en negocio, dinamizado por la contradicción fundamental que se manifiesta entre el carácter totalizador e integrador de la formación de esta y el carácter particular y fraccionado del currículo en la carrera de Administración de Empresas y que connote el modo de actuar emprendedor como expresión dinámica de los subsistemas: formación y desempeño, contribuye a la formación de la competencia emprendeduría en negocio.

Para el desarrollo y cumplimiento del objetivo general de la investigación se determinaron las siguientes **tareas científicas**:

Estrategia curricular para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas.

- Caracterizar epistemológicamente el proceso curricular de la carrera Administración de Empresas y la formación y desarrollo de la competencia emprendeduría en negocio.
- Analizar las tendencias del proceso curricular en la formación de los administradores de empresas y el desarrollo de la competencia de emprendeduría en negocio.
- Diagnosticar el estado actual de la formación de la competencia emprendeduría en negocio en el proceso curricular de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad APEC (UNAPEC).
- Fundamentar teóricamente el modelo de formación de la competencia emprendeduría en negocio.
- Elaborar el modelo de formación de la competencia emprendeduría en negocio.
- Elaborar la estrategia curricular para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio.
- Valorar el modelo y la estrategia por el criterio de expertos.
- Ejemplificar parcialmente la estrategia para la formación de la competencia emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas de la Universidad APEC (UNAPEC).

Para llevar a cabo las tareas de investigación se emplearon métodos del nivel teórico, empírico y estadístico-matemáticos. Además fueron aplicadas varias técnicas de investigación. La utilización de estos métodos y técnicas estuvieron condicionadas por la utilización del método dialéctico materialista, que permitió estudiar el objeto y campo de acción correspondiente en sus relaciones con otros objetos, fenómenos y procesos de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento. Además permitió determinar las relaciones contradictorias que se dan en el proceso curricular con la formación por competencias y que constituyen su fuente de desarrollo.

Dentro de los métodos teóricos fueron utilizados: **Análisis – síntesis:** para descomponer el objeto que se investiga en sus componentes y múltiples relaciones para su estudio a profundidad e integrarlos en función de la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas en UNAPEC.

Histórico – lógico: en el estudio cronológico del objeto de investigación, su evolución y desarrollo.

Enfoque de sistema: para concebir las regularidades del objeto investigado y las relaciones dinámicas entre sus componentes.

Modelación: a propósito de la complejidad del objeto investigado para la representación suficientemente clara de los nexos y las relaciones de los elementos que lo componen dentro de una realidad condicionada históricamente.

Dentro de los **métodos empíricos** se utilizaron las entrevistas, la observación participante, las encuestas y el análisis documental que posibilitaron caracterizar la situación actual del objeto de estudio y el campo de acción. Fue utilizado además el criterio de expertos que permitió establecer un diálogo anónimo entre un grupo de expertos y el investigador en aras de perfeccionar y valorar la propuesta.

Como contribución a la teoría se reconoce un modelo de formación y desarrollo de la competencia de emprendeduría en negocio, a partir de sus relaciones y regularidades, un nuevo enfoque para la formación de una competencia en el ámbito curricular universitario.

En tanto, la significación práctica está asociada a la estrategia curricular para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio, desde el proceso curricular de la carrera de Administración de Empresas.

La **novedad científica** de la tesis está en revelar que las relaciones entre la formación de la visibilidad emprendedora, la capacidad emprendedora, la capacidad de gestión de proyectos emprendedores y las dimensiones esenciales del desempeño emprendedor: la profesional, la autodirectiva y la axiológica;

sintetizan el modo de actuar emprendedor. Así mismo que las relaciones entre los eslabones (visualización de oportunidades, realización del proyecto emprendedor y gestión del proyecto emprendedor) en su carácter complejo y recurrente se convierten en la dinámica de la formación de la competencia de emprendeduría en negocio.

La **actualidad del tema** está relacionada con la pertinencia del objeto de investigación en pos de potenciar la formación de la competencia de emprendeduría en negocio para la carrera de Administración de Empresas, el cual se puede convertir en un referente a seguir para cualquier carrera universitaria de la Universidad APEC (UNAPEC) y otras universidades dominicanas, latinoamericanas y europeas.

La tesis está organizada por un cuerpo donde se presenta una introducción que describe la situación problemática, de donde se extrae el diseño teórico; planteamiento del problema, el objeto de la investigación, el objetivo, el campo de acción y las ideas a defender. A partir de estas últimas, se precisan las tareas de investigación y los métodos y técnicas a aplicar. El primer capítulo está dirigido a reflejar el estudio epistemológico, lógico e histórico del objeto de estudio y el campo de acción, El segundo capítulo presenta el modelo teórico y el instrumento práctico. El tercer capítulo está dirigido a presentar la valoración del modelo y la estrategia por el método de expertos, y la aplicación práctica de la estrategia a través de un pre-experimento formativo en los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad APEC (UNAPEC). Se incluyen conclusiones y recomendaciones generales, bibliografía y un cuerpo de anexos.

CAPÍTULO I

EL PROCESO CURRICULAR PARA LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO DE LA COMPETENCIA DE EMPRENDEDURÍA EN NEGOCIO EN LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Introducción

En el presente capítulo se estudia la caracterización epistemológica de la competencia de emprendeduría en negocio. Se analizan las tendencias del proceso curricular para la formación y el desarrollo de la competencia de emprendeduría en negocio en los administradores de empresas. El capítulo concluye con el diagnóstico del estado actual de la formación y el desarrollo de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera objeto de estudio en la Universidad APEC (UNAPEC).

1.1 Caracterización epistemológica de la competencia de emprendeduría en negocio.

El origen de este término, "emprendedor", subyace de la voz castellana "prender", sinónimo de coger, tomar. Está estrechamente relacionado con el vocablo francés "entrepreneur" que tuvo su aparición en los inicios del siglo XVI haciendo alusión a los aventureros que se arriesgaban al explorar el nuevo mundo en busca de mejores oportunidades, sin saber que les depararía el futuro en un mundo desconocido.

Es oportuno destacar, que los franceses aplicaron el uso de este término para identificar a los militares expedicionarios, a los constructores de vías terrestres; y por último a los arquitectos.

Al término emprendedor le ha sido dada su connotación económica a partir del 1755, por el escritor francés Richard Cantillón; y desde entonces el término se ha utilizado para identificar a las personas que inician sus proyectos de negocios asumiendo ciertos riesgos e innovando al hacerlo (Gunn y Durkin, 2010; Alaiz, 2011).

Pese a que Adam Smith y Alfred Marshall no se dignaron en incluir el término "emprendedor" en sus análisis económico; fue a comienzo del siglo XX que se empezó a reconocer el papel protagónico del emprendedor en el desarrollo de las economías locales, cuando el austriaco nacionalizado americano e influyente economista de este siglo Joseph Alois Schumpeter, reconoce al emprendedor como el centro del sistema económico, al escribir "la ganancia viene del cambio y el cambio es producido por el empresario innovador". Para Schumpeter innovación es la razón de ser del entrepreneur. (Creso, 2010).

La ambigüedad de este término explica la variedad de palabras novedosas y poco entendibles como: emprendeduría en negocio, utilizada con bastante frecuencia en España, entrepreneurship en los Estados Unidos de América, educación empresarial en Canadá, liderazgo emprendedor en México, emprendedorismo en Argentina, emprendimiento, espíritu empresarial en Colombia, Venezuela, Perú, Panamá y otros países latinoamericanos y emprendedurismo en República Dominicana.

Si se entiende como emprender, el iniciar o acometer una nueva actividad y si se toma en cuenta además de que se trata de un proceso de innovación que requiere de esfuerzos considerables, es posible pensar que deben existir múltiples factores que llevan a una persona a tomar una iniciativa emprendedora, sobre todo si ésta puede llegar a representar la actividad medular en la vida futura del individuo.

Para comenzar a concebir la forma de inducir al individuo hacia el emprendimiento, es adecuado considerar, por una parte, la definición del concepto de espíritu emprendedor de Jeffrey Timmons (2004): Emprender es crear o construir algo prácticamente de la nada. Es iniciar, concebir y construir,

una empresa u organización, más allá de solamente observarla, analizarla y describirla. Es el tino en detectar una oportunidad donde otros observan caos, contradicción y confusión. Es la habilidad de conformar un "equipo fundador" que complemente los talentos y destrezas del quien lidere el proyecto. Es el conocimiento sobre cómo conseguir, ordenar y controlar los recursos (inclusive propiedad de otros) y de asegurarse de no quedarse sin ellos cuando más se necesiten (Cabrera, et al, 2011).

Por otra parte, Gerber, 1996 (En Vidal, 2006) plantea que el **emprendedor**, es un innovador, un gran estratega, creador de nuevos métodos para penetrar o desarrollar nuevos mercados; tiene la personalidad creativa, siempre desafiando lo desconocido, transformando posibilidades en oportunidades. Caos en armonía. Los emprendedores son personas que persiguen el beneficio, trabajando individual o colectivamente expresaron Lezana y Tonelli en 1996 (En Castells, et al, 2007).

Finalmente es la voluntad y deseo de tomar riesgos calculados, tanto personales como financieros, y de hacer todo lo posible para volver favorables las desventajas.

Entonces, a partir de las diferentes definiciones, se puede señalar que emprender implica un acto humano creativo que conduce a la creación de valor, tanto para el emprendedor como para la sociedad (Zorob, 2011a y 2011b).

En otro orden de sucesión, la palabra **negocio** se hizo sinónima "de una empresa individual comercial" (tan recientemente como el siglo XVIII) y tomaba también a veces el sentido "del nexo de actividades comerciales" o "de los representantes de la actividad comercial". Específicamente, negocio puede referirse a entidades individuales. En algunas jurisdicciones legales, tales entidades son reguladas por la ley para conducir las operaciones a favor de empresarios. El negocio puede ser de disímiles dimensiones, un negocio industrial es referido comúnmente como una industria: por ejemplo: "industria de entretenimiento", "industria de lechería", o "industria pesquera".

En su etimología negocio implica también "negación del ocio". Esta negación del ocio o del deseo de éste puede vincularse a las discusiones transdisciplinarias sobre la racionalidad humana y la angustia de la muerte.

Negocio tiene varias acepciones: Cualquier ocupación, empleo o trabajo; dependencia, pretensión, tratado o agencia; actividad encaminada a hacer producir los recursos capaces de incrementar la riqueza; negociación; utilidad o interés logrado en lo que se comercia, se trata o pretende; y por extensión un establecimiento o empresa industrial o mercantil.

Negocio es un ente socio-económico integrado por personas, quienes ejecutan acciones económicas provocando utilidades, empleos, crecimiento económico e ingreso per cápita del país en el que se genere.

La tipología recogida en la literatura la centran en dos tipos: transaccionales y relacionales. Los negocios transaccionales venden productos o servicios que son de "consumo duradero". Se llaman así porque, en general, tienen ciclos de recompra muy largos. Por ejemplo: casas, automóviles, hospedaje de vacaciones, muebles para baño, materiales de construcción, entre otros. Los negocios relacionales son aquellos que venden productos y servicios de consumo rápido o inmediato. Al contrario de los transaccionales, los clientes recurren a ellos con frecuencia y tienen ciclos muy cortos de recompra. Por ejemplo: salones de belleza, papelerías, farmacias, talleres mecánicos, cines, restaurantes, y otros similares.

Hay empresas que están en los dos tipos de negocios, un ejemplo son las agencias de automóviles. Las ventas de automóviles son transaccionales, mientras que el taller de servicio es relacional. No obstante esta clasificación, Borjas en su artículo "Emprender no es solo crear empresas" nos explica la existencia de negocios con carácter social y científico que su fin no es referido solamente al mercado,

sino a la generación de conocimientos o de bienestar social, como es la salud gubernamental en los países de la Alianza Bolivariana para los pueblos de nuestra América (ALBA) (En Varsavsky, 2008).

El término de **negocio** es polisémico, existen variadas definiciones en la literatura científica, una de ellas se refiere a una **actividad, sistema, método o forma** de obtener dinero a cambio de ofrecer alguna forma de beneficio a otras personas, como se deduce, ésta y muchas definiciones que giran alrededor del mercado.

Negocio es un proceso sistémico que debe sostenerse en el tiempo, de lo contrario no es un negocio en sí, como dijo Ramos en el 2008 (En Ferrer, et al, 2012), sino una simple transacción infructífera. Como se puede comprender el negocio exige de la realización de un plan, llamado **plan de negocio** y que el mismo encierra en su totalidad el modo de actuar del profesional, pues dependerá de la necesidad para saber cuáles aspectos hay que dirigir en el plan, lo que genera cierta incertidumbre y es menester que el emprendedor tenga creatividad.

Lo expuesto evidencia que el negocio es una actividad, procesual y sistémica de la administración de recursos con un resultado de beneficio para todos los involucrados. El resultado puede ser o no económico e implica tres eslabones: necesidad de alguien o de algo, plan de otro u otros, satisfacción de todos. Es por ello que para la autora, **el negocio es una actividad legal, sistémica, procesual y sustentable de la satisfacción de una necesidad, que en última instancia es de carácter social, satisfecha por el emprendedor o equipo de emprendedores y de donde se obtienen beneficios para todos los involucrados** (Zorob, 2012).

En consonancia con lo planteado, existen numerosas investigaciones en el campo de la emprendeduría en negocio. El primer estado del arte del campo de la emprendeduría en negocio fue publicado por R. Brockhaus (1982), al señalar las principales áreas de su estudio: desarrollo de negocios, capital de riesgo y financiamiento de pequeños negocios, firmas con alta tecnología, estrategia y desarrollo de

compañías emprendedoras, gerencia de recuperación de negocios y adquisiciones, empresas familiares, autoempleo, incubadoras, redes, factores que influyen la creación de empresas, políticas gubernamentales y creación de empresas, entre otras como la educación empresarial.

De 1985 a 1990, Michael Porter (Ver Ulrich, 2000) se refiere a la emprendeduría en negocio como una cultura compartida en la dinámica de ventajas competitivas y dinámicas. En esa misma dirección se encuentran Pinchot, Drucker y Seeger (Ver Ulrich, 2000), aunque valorizan los conceptos de **creatividad e innovación**, bases de la dimensión soft (tecnología blanda: políticas, estrategia y estructura) y de la integración de hard-soft (tecnología dura: soportes tecnológicos, biblioteca, infraestructura, recursos para lo académico, laboral, empresarial y social con servicios de enlace con la tecnología blanda); movimientos que intentaron insertar en el marco de la **administración estratégica**.

En el 2005 Peters y Barletta (En Campa, 2007) presentaron guías para reinventar la empresa con ideas provocativas e inspiradoras y transformar la forma de trabajar con la tríada: piensa, conecta y actúa, y las tendencias explícitas de: **reconoce, analiza y capitaliza**. Continúa en la actualidad, la necesidad de la búsqueda de informaciones para dar respuestas a los interrogantes que gravitan la emprendeduría en negocio. En esa dirección, Tom Peters, considerado en el contexto empresarial como el padre de las empresas postmodernas, exhorta a buscar la excelencia en la innovación con el slogan de “Innovar o Morir”. Reflexiones recogidas por Borja y Pereda (2012) en el documento “Un análisis de contenido de las publicaciones del Congreso Latinoamericano y del Caribe sobre espíritu empresarial”, que ratifica el estado actual de la emprendeduría en negocio en el contexto regional, basado en 48 investigaciones presentadas en tres congresos “Oportunidades de negocio de base tecnológica” en Cali, Colombia, 2004, “La innovación empresarial en América Latina y El nuevo orden económico” en Panamá, 2006, e “Ímpetu empresarial. Orden para los negocios” en Perú, 2007. De los 48 trabajos de diferentes autores, muchos de ellos profesores e investigadores de universidades por países, fueron 22 de

Colombia, 4 de Chile, 4 de Venezuela, 3 de Costa Rica, 3 de Panamá, 2 de Brasil, 2 de Ecuador, 2 de España, 1 de Argentina, 1 de Inglaterra, 1 de México, 1 de Perú, 1 de Puerto Rico y 1 de Uruguay. La **multidisciplinariedad** de la temática se percibe en el análisis del contenido, al referirse un 23.7% a la educación empresarial, un 21.7% en creación de empresas, competencias un 17.0% y tecnología un 12.3%. La interacción entre los productos de trabajos apunta al estudio de la emprendeduría en negocio desde un enfoque complejo. La **metódica** del 64.6% de los trabajos presentados fueron con un enfoque cuantitativo, de los cuales 31 trabajos usaron los métodos estadísticos acordes con el enfoque positivista; el 20.8% investigación cualitativa, con modalidades de investigación/acción y estudio de casos; y el 14.6% restante documental. En cuanto a las **referencias periódicas** existe una tendencia de un 31.3% al uso de **revistas en inglés**. Entre las recomendaciones a considerar del análisis del contenido de estos eventos científicos, motivaron a la autora a conducir esta investigación hacia la **sistematización y conceptualización de la emprendeduría en negocio**, desde un enfoque sistémico estructural complejo que aborde desde la perspectiva integral su prospectiva a la **administración efectiva de la empresa**. Para ello, se debe precisar tres aspectos claves, mal entendido hasta la fecha en el concepto de emprendeduría en negocio: cuál es su propósito (papel), cómo los empresarios realizan su propósito (función), cuándo y porqué ocurren los períodos emprendedores.

De acuerdo con lo enunciado, para la autora, el papel de la emprendeduría en negocio se precisa cuando los administradores de empresas **visualizan** su propósito, saben cómo lograr la **realización** de su propósito y en esa dirección **gestionar proyectos** que sean coherentes con las necesidades en su perspectiva histórica.

Los períodos emprendedores han marcado hitos en el desarrollo de la historia de la humanidad al dar soluciones a las demandas y respuestas a las exigencias sociales correspondientes a una edad

determinada. La historia económica confirma que por lo menos cuatro edades han venido y han ido: el cazador/el recolector, el agrícola, el mercantil, y el industrial. Ahora podríamos considerar la del informático basado en la globalización del aprendizaje continuo. En cada edad se visualizaba el propósito u objetivo del cambio, se realizan actividades y se gestionan proyectos que le conducen a la excelencia, a la gestión de proyectos exitosos.

La tendencia del fenómeno de la emprendeduría expresa que a **cada edad le precedía un “período emprendedor”**, los individuos desarrollaban las herramientas que tributaron a la supervivencia en la construcción de mejores condiciones con una **innovación** importante en los **métodos de producción**. En las dos primeras edades hubo autosuficiencia, en la **edad mercantil** los productos excedieron la demanda, se creó una **brecha importante para negociar** en su contexto local o regional que considerara factible. El advenimiento de la maquinaria propulsó el mundo en la edad económica próxima, la **era industrial** transformó el **modo de actuar** de los seres humanos como una extensión de la maquinaria, la cual ha cedido el paso a la **era del servicio**, en donde las personas se relacionan física y mentalmente en redes sociales, dependiendo de la innovación tecnológica y del acceso en ese momento para su intervención, educativa o empresarial, a la **era de la información**.

Según Wennekers y Thurik (1999), la taxonomía de las teorías respecto a la emprendeduría en negocio se basa en tres tradiciones intelectuales: neoclásica, escuela alemana y escuela austriaca (En Ramal, 2011). Dichas perspectivas comparten determinados rasgos comunes, así como también un origen común, en torno al pensamiento del economista francés del siglo XVIII Richard Cantillon, que centra su atención en el rol del emprendedor que conduce los mercados hacia el equilibrio, a través de su actividad empresarial como **directivo propietario del negocio o ejecutivo que es un directivo empleado**, el primero sería el **empresario** y el segundo el **administrador de empresas en el contexto**

regional actual, cubriendo los posibles excesos de demanda existentes en ciertos productos o servicios, sin llegar a ser un emprendedor (Vinaixa, 2012).

La perspectiva de la **escuela austríaca** se concentra en las habilidades del emprendedor intra-emprendedor, **emprendedor empleado**, para detectar **oportunidades de beneficio ante cambios súbitos en el entorno y combinación de recursos de cara a satisfacer necesidades insatisfechas o superar ineficiencias en el mercado.**

La escuela alemana, también denominada Shumpeteriana entiende el rol de realización en el **emprendedor schumpeteriano, emprendedor autoempleado**, al ser un creador de inestabilidad y de “destrucción creativa”. En el artículo titulado “Emprendiendo: la destrucción creativa” se expresa que “la oportunidad no desaparece con la crisis. Es más, las crisis traen sus propias oportunidades. Hay nuevas empresas que nacen en la crisis o empresas convencionales que se renuevan en ellas. Además, las crisis ponen más de manifiesto las áreas marginales de muchas empresas” Nueno (2009: 35).

De la extrapolación de la taxonomía de las teorías respecto a la emprendeduría, de Wennekers y Thurik (En Ramal, 2011), la autora considera que el papel y función de la emprendeduría en negocio se centra en la transformación de las personas; su rol depende de la decisión de su propósito, y la coherencia con su modo de actuar, independientemente de su rol empresarial como: directivo propietario, directivo empleado, emprendedor empleado o emprendedor autoempleado. El administrador de empresas tiene su propósito generalmente aceptado en quién planifica, organiza, y controla recursos económicos. La emprendeduría en negocio se refiere a la eficacia, o a “hacer la cosa correcta”, lo que significa transformación del administrador tradicional en un gestor que visualiza, realiza y gestiona proyectos que anticipan el ciclo evolutivo de la empresa.

De lo que se trata es dejar claro que la **emprendeduría en negocio** es un proceso complejo en el que, los administradores de empresas, identifican oportunidades, innovan y crean negocios, a través actividades sistémicas con el fin de avanzar en la autorrealización personal y contribuir al bienestar social, integrando el saber con el saber hacer, el saber ser y el saber convivir, lo que significa ser competente.

El concepto de **competencia** lo introdujo Noam Chomsky en la década de los 50, para significar que los individuos pueden utilizar reglas lingüísticas simples en la construcción de párrafos complejos. Sin embargo, posteriormente se ha empleado dicho término en un **sentido etimológico** y así surgen diversos términos de competencias: ideológica, Verón (1967-1970); comunicativa, Hymes (1971-1974); y posteriormente enciclopédica (1981), discursiva (1982), poética (1998), semántica (1998), pragmática (1998), hermenéutica (2000); o bien, en **el campo de la educación por competencias**: didáctica, epistémica, metodológica e investigativa (2000), entre otras; pero como afirma Bustamante, al referir el término para calificar destrezas o técnicas asociadas a un salario, se perdió el sentido originario del término. (Portuondo, 2009a).

Algunos autores enfocan su interés en la estructura de la competencia y la reducen a conocimientos, o habilidades, o a capacidades, sin o implicando los valores y las actitudes; otros **integran conocimientos, habilidades, valores y actitudes**, dentro de ellos la Comisión Europea (1993 y 2001), Bunk (1994), Tobón (2003), García y García (2008), Ouellet (2009), y Miranda (2009). Algunos autores especifican que la competencia tiene una **estructura compleja de atributos que sirven para el desempeño**, entre ellos D'Angelo (2000, 2005 y 2010) y Fuentes (2000 y 2002), González (2002), Rodríguez Mena (2004), Tobón (2006a, 2006b y 2010), Colunga y otros (2008), Valdés (2008), Díaz (2009).

Es importante señalar, que en literatura revisada no se precisan dentro de las definiciones de competencia la necesidad de que se **formen en el desempeño**, lo que es muestra de la falsa concepción que existe sobre separar la formación del desempeño, como lo consideran Bunk (1994), Levy-Leboyer (1995 y 2000), Ouellet (2000), Bacarat, Graciano y Fröhlich (2002), Vasco y Miranda (2003).

De acuerdo con Colunga, la sociedad contemporánea reclama la presencia de personas competentes para el ejercicio de sus funciones, personas con la recursividad necesaria para acometer de manera innovadora las funciones y tareas para las que han sido preparados desde el punto de vista teórico. Sólo que la preparación teórica, como eslabón aislado, no garantiza la 'generación' de sujetos competentes. (Colunga, et al., 2008).

En la formación y el desarrollo de la competencia entra la creatividad. Una persona que es competente muestra la creatividad y logra no cualquier desempeño sino un desempeño exitoso. Específicamente, D'Ángelo (2000, 2005 y 2010), González V. (2002), González R. (2003) y Valdés (2008), elaboran una concepción de competencia con base en la psicología por lo que se centra en la psiquis del sujeto.

Valdés y Machado (2009), precisan que: las competencias constituyen una configuración psicológica que, mediante la autorregulación, integra formaciones motivacionales y cognitivas de la personalidad en la orientación y ejecución con calidad de la actividad y la comunicación ante contradicciones de la realidad que el sujeto valore como significativas, con la meta de contribuir al desarrollo personal y social sostenible. La autora asume la dirección y el resultado del concepto de Valdés, particularmente en lo referido a la autorregulación como integración de formaciones motivacionales y cognitivas ante contradicciones de la realidad que el sujeto valora como significativas, con la meta de contribuir al desarrollo personal, social y sostenible.

La **competencia de emprendeduría en negocio** es referida por varios autores de diferentes formas: competencia emprendedora, Coello (2006), Arrayales (2007), y Gelmetti (2009) competencia de emprendeduría, Martínez (2008) y Campoy (2009); y competencia emprendedora, Díaz (2009) quien la considera una competencia genérica, por ser común a profesionales de uno o varios campos del conocimiento y a diferentes profesiones. La autora coincide con Díaz en el carácter genérico de la competencia de emprendeduría en negocio. Sin embargo, en literatura revisada se evidenció la ausencia del carácter sistémico, procesual y sustentable de la emprendeduría en negocio.

A tenor del análisis realizado, la autora considera que la competencia de emprendeduría en negocio debe conceptualizarse como un proceso complejo que integra formaciones motivacionales y cognitivas en la orientación y ejecución de una actividad que conduce a la creación de valor, tanto para el emprendedor como para la sociedad, de manera sostenible. Es por ello que se reconocen, como fundamentales, los siguientes rasgos de la competencia:

- Como es expresión del modo de actuación debe considerarse como un proceso de una actividad sistémica que integra formaciones motivacionales y cognitivas de la personalidad con la práctica de lo volitivo y afectivo en las empresas.
- El sujeto está movido por una necesidad y es significativo para él su solución porque se beneficia de este proceso continuo con resultados exitosos.
- Debe especificarse que se logra cierta calidad en la actuación.
- Debe su solución y proyección contribuir al desarrollo de todos los involucrados, inclusive tener un carácter social.

En este sentido la autora conceptualiza la **competencia de emprendeduría en negocio** como un **proceso complejo que integra los saberes para innovar, identificar y crear oportunidades de**

negocio como una actividad legal, sistémica, procesual y sostenible valorada por todos los involucrados y la sociedad como significativas porque se benefician de ella.

1.2 Tendencias en el proceso curricular de la carrera de Administración de Empresas en la formación y desarrollo de la competencia de emprendeduría en negocio.

Para la descripción de las tendencias que revelan la evolución del currículo en la formación profesional del administrador de empresas (objeto de estudio de la presente tesis), y la concepción cronológica del fenómeno de la competencia de emprendeduría en negocio (campo de acción en esta investigación), la autora realizó un riguroso análisis diacrónico y sincrónico del contenido de la literatura revisada a partir de elementos clave como: currículo, proceso formativo, administración como ciencia, y desarrollo de la competencia de emprendeduría en negocio.

La introducción del currículo como marco teórico se asume del enfoque de Escudero (1999) para su comprensión en la realidad educativa, en donde la planificación metodológica y el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje (didáctica) se integran en un marco común el "cómo enseñar" y el "qué enseñar", así como los qué y los cómo, las relaciones escuela-sociedad desde la perspectiva de que "los problemas de didáctica y currículo se solapan, y no se puede divorciar el currículo recibido por los estudiantes de la forma en que se les tramite, ni puede evaluarse sin atender los **modos** cómo se les enseña; así como –a su vez- los métodos de enseñanza están condicionados por la naturaleza del propio contenido curricular, el currículo debe integrar dimensiones didácticas o instructivas".

La **integración de didáctica y currículo** sucede cuando se concibe el currículo como proceso, por lo que la autora a partir de lo enunciado asume esta concepción de **proceso curricular** en esta investigación, y la de **estrategia curricular** como eje transversal para desarrollar una cualidad necesaria al concebir el plan de estudio de una carrera universitaria, y está relacionado con aquellos

objetivos generales que no es posible alcanzar, con el nivel profundidad y dominio requeridos, desde el contenido de una sola disciplina y demandan el concurso adicional de las restantes.

El proceso curricular integra toda la acción curricular, partiendo de las necesidades sociales y empresariales que se incorporan como premisas al **diseño**, permite la obtención del currículo, y orienta estratégicamente la **práctica** curricular que es donde se ejecuta, se desarrolla y permite obtener **resultados** que se constatan a través de la **evaluación** curricular (Portuondo, 2007). Se coincide con este autor, pero es necesario precisar que dicho proceso no solo implica transformaciones, sino sucesivas interpretaciones y construcciones del **contenido**, en donde la enseñanza pasa también a ser aprendizaje del contenido de algo creativo, novedoso y beneficioso para los estudiantes, los profesores, los empresarios y todos los actores involucrados; en un espacio ya no solamente físico, sino también virtual y empresarial, basándose en el aprendizaje por proyectos que tributen a soluciones de problemas y detección de oportunidades en negocio.

En el estudio de la Administración de Empresas como ciencia, se plantean más de catorce enfoques desde la administración científica hasta la actualidad, los que más tributan en la dirección de la formación y el desarrollo de la emprendeduría en negocio son el científico, en enfoque de proceso y los papeles administrativos.

EL enfoque científico se fundamenta en los principios que Frederick W. Taylor publicó en 1911, en su famoso libro titulado "The Principles of Scientific Management": Conocimientos organizados, armonía grupal, cooperación de seres humanos, en lugar del individualismo caótico, trabajo de producción máxima y desarrollo de la plena capacidad de todos los trabajadores, a favor de su máxima prosperidad personal y de la compañía. El **enfoque operacional o del proceso administrativo**, relaciona la teoría y la ciencia de la administración con el conocimiento pertinente para el trabajo que hacen los administradores. Se apoya en y adopta conocimientos de otros campos (Taylor, 1911).

El enfoque de los papeles administrativos de Henry Mintzberg (1980), profesor de la McGill University, se sustenta en la identificación de diez (10) papeles administrativos, resultados de un estudio realizado en varias organizaciones. Los agrupó en tres categorías: Interpersonales (de representación, líder, enlace); de información (receptor, difusor, y vocero); y de decisión (empresarial, negociador, encargado de manejo de conflictos, y asignador de recursos).

Sin embargo, es necesario apuntar que en la actualidad el sistema administrativo se ha convertido en un ente muy complejo y es imprescindible entonces tener en cuenta la incertidumbre asociada a cada eslabón del proceso de administración, aunque es importante el enfoque de los papeles administrativos al posibilitar roles para la formación, el de concebir el proceso en sí y el científico despojado de la linealidad que presupone.

Así, las tendencias del currículo, proceso formativo, la administración como ciencia, y el desarrollo de la emprendeduría en negocio a partir de sus antecedentes, de su evolución, de transformaciones observadas, son causas generadoras del estado actual del proceso curricular de la carrera de Administración de Empresas y del desarrollo de la emprendeduría en negocio, que se comienza a reconocer en su calidad de objeto de intervención educativa, proceso de formación y desarrollo, posible de incorporar como una estrategia transversal en la reconceptualización del currículo a partir de los siguientes indicadores:

- 1) Relación del proceso curricular con el desarrollo social y empresarial.

Orientaciones (reconocimiento) en el proceso curricular hacia:

Universidad-Empresa-Sociedad.

Procesos-organización-entorno.

Procesos y experiencia frente a contenido y plan.

Desarrollo económico.

2) Fundamentos de la formación y desarrollo de la emprendeduría en negocio.

Observación y evaluación de la formación en espacios de creación.

Modo de actuación del profesional.

Proceso emprendedor.

Aprendizaje por proyectos.

Desarrollo sostenible.

3) Reconceptualización curricular en el proceso de formación y desarrollo de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas.

Formación profesional y desempeño emprendedor.

Gestión de proyectos emprendedores de desarrollo humano sostenible.

Las tendencias históricas del comportamiento de los distintos procesos pedagógicos de C. Álvarez (2004), abordan con profundidad las etapas por las que ha transitado el proceso formativo, basado en las ideas más esenciales a las que han respondido las concepciones del proceso curricular para la formación de la emprendeduría en negocio en los administradores de empresas.

Etapas del proceso curricular de la carrera de Administración de Empresas y del desarrollo de la emprendeduría en negocio

Tres grandes etapas o enfoques han configurado la teoría del currículo, Escudero (1999):

1) **Primera etapa (De 1920 a 1950)**, segunda mitad del pasado siglo, con los **modelos de planificación racional** (separación entre los que diseñan el currículo y lo ponen en práctica), influenciado por la **gestión industrial y empresarial (taylorista)** en la educación americana para la eficiencia social y utilitaria, y de la psicología conductista como fuente del diseño curricular.

El primer legado curricular fue un artículo titulado: "The curriculum", escrito por Franklin Bobbit (1918) como una respuesta a las necesidades de un movimiento de gestión científica de las organizaciones

empresariales, guiados por la eficacia, el control y racionalidad científica para su aplicación en los centros educativos; también publicó "Cómo hacer un currículum" en donde se pone de manifiesto la intención de extender al currículo la gestión eficiente y la consecución de los resultados prefijados. Por otro lado, Tyler luego de racionalizar los procesos de enseñanza con cierto grado de científicidad, publicó en 1949 "Principios básicos del currículo y la enseñanza", considerada la pequeña biblia del currículo.

2) **Segunda etapa: De 1950 a 1975**, proyectos curriculares con un enfoque práctico y de proceso. Schwab (1969) utilizó procedimientos hipotéticos a desarrollar en clase, abierto a la investigación práctica y al juicio reflexivo de los profesores); y L. Stenhouse (1996) que desarrolló como un proceso el "Proyecto Curricular de Humanidades", basado en el enfoque práctico de Schwab, y consideró el propio proceso de desarrollo curricular, revisión y cambio, como el proceso en que los actores involucrados desempeñan sus roles fundamentales, a través de sus nexos en el desarrollo curricular y el desarrollo profesional.

De un proyecto experimental de reforma, Tyler (1976) intentó en 1973, de manera intencional, adecuar la educación a las nuevas demandas sociales, al incorporar los modelos de gestión industrial con una serie de componentes que han contribuido con el diseño sistemático del currículo en "el análisis de propósitos y objetivos, la selección y organización del contenido y experiencias de aprendizaje, y la evaluación de los alumnos y del currículum". Estos componentes fueron congruentes en ese momento, y desde entonces marcan la racionalidad técnica en la planificación curricular, base de la reforma curricular española de 1990. Para 1970, Kliebard en su célebre ensayo, dentro de un movimiento reconceptualizador que se venía gestando, convirtió a Tyler en el representante de los "tradicionalistas" modelos curriculares dominantes (Gutiérrez, 2004).

La reorientación en el campo curricular se inicia en los años 1970, desde una fundamentación psicológica del currículo se tiende a una valoración práctica; por otro lado de la primacía de la planificación hacia una mayor consideración del propio proceso de desarrollo.

Joseph Schwab, igual que Tyler, profesores de la Universidad de Chicago, es pionero de un enfoque práctico y deliberativo e incorpora dos elementos centrales: "los problemas curriculares son prácticos, no teóricos; y los problemas curriculares se resuelven por deliberación. La educación, como un asunto humano, requiere el ejercicio de la racionalidad práctica o deliberativa, entendida como transacciones entre individuos comprometidos moralmente en la institución escolar, que han de echar mano así de un modelo interpretativo para decidir y actuar." (Escudero, 1999: 38)

3) Tercera etapa: (Desde 1975 a 1990), reconceptualización de la teoría curricular y enfoque socio crítico. La insatisfacción del enfoque técnico del currículo para dar respuestas a los problemas educativos y sociales, reorienta el campo curricular de la teoría a la razón práctica, del producto al proceso.

4) Cuarta etapa: (Desde 1990 a la actualidad), posicionamiento de la primacía del currículo sobre otros procesos educativos. Tünnermann (2004) da la alerta del surgimiento del "curriculista" que parece estar desplazando al "pedagogo" por la importancia de investigaciones curriculares en el sistema educativo actual. Escudero (1999) señala otro movimiento, en esa dirección, de los "reconceptualizadores del currículo", quienes introducen nuevos lenguajes y metodologías (cualitativas), con enfoques filosóficos recientes de las tradiciones europeas (existencialismo, psicoanálisis, fenomenología, neomarxismo) para teorizar sobre el currículo y construir nuevos significados, construir un campo propio de teoría, más allá de regular la educación con currículos ocultos y personales, que tributen el descubrimiento de oportunidades de beneficios desde el sistema educativo, al darle un giro significativo al proceso curricular actual.

Currículo

El uso **pedagógico** del currículo inicia a comienzos del siglo XVII en las universidades protestantes, holandesas y escocesas, Hamilton (1991) documentó este hito y lo consideró como la ordenación sistemática de disciplinas durante los años de duración de la carrera. Sin embargo, su origen proviene desde el momento que Platón presentó un "Curriculum en su República" con la **intención consciente** de ser el plan educativo de los ciudadanos, desde entonces emergen las cuestiones curriculares o prácticas curriculares, reformas de contenidos de disciplinas hasta su introducción en la segunda mitad del siglo XX para la **adaptación** de la escuela al desarrollo económico, social y cultural.

El currículo como ámbito de la realidad educativa tiene dos dimensiones, en el sentido estricto de la intención, la sustantiva (**contenido**, plan o qué enseñar), y en el sentido amplio de la realidad, la **procesual** que se refiere a la organización de la educación según sus propósitos, teóricos y prácticos simultáneamente (procesos de desarrollo y **desarrollo** práctico), de donde se obtiene la conceptualización del currículo como proceso.

"En el currículo es donde las tendencias innovadoras deben encontrar su mejor expresión. Nada refleja mejor la filosofía educativa, los métodos y estilos de trabajo de la institución que el currículo que ofrece. Innovar o perecer es reto que hoy día enfrentan las universidades", expresó Carlos Tünnermann en su artículo "La universidad latinoamericana ante los retos del siglo XXI" (Tünnermann, 2003).

En la actualidad, el currículo vigente en República Dominicana es tradicional, fundamentado en el enfoque de Tyleriano, igual ocurre en varios países latinoamericanos, para la formación de objetivos operativos de actividades propias de una sociedad industrial, fuera de los requerimientos del contexto de una sociedad empresarial, evitando por su condición estática la adecuación para la integración de saberes académicos y no académicos que den respuestas a las demandas, empresariales y sociales, y

satisfagan las exigencias formativas, individuales y colectivas, requeridas a las universidades dominicanas en su contexto local y regional.

Además, se transita a un currículo complejo y flexible, del contenido en el plan, del proceso y la experiencia a través de una dinámica dialéctica de los actores involucrados, en la construcción de su desarrollo personal, local y regional. La autora asume la tendencia reconceptualizadora del currículo, aunque incorpora, desde un enfoque sistémico-estructural-complejo la formación y desarrollo basada en la competencia de emprendeduría en negocio hacia el logro de cambios significativos en los administradores de empresas, quienes tributan al desarrollo económico y social en su contexto local y regional.

Proceso formativo

Del pensamiento escolástico al pensamiento racional. El análisis histórico-pedagógico parte del feudalismo, en donde el trabajador elabora y desarrolla un producto completo, su resultado en principio fue formar siervos que tuvieran la capacidad de reproducir productos determinados, se trata de identificar el objeto de estudio en el proceso de enseñanza. Su resultado era una obra de su actuación sobre la base de los conocimientos que poseía.

El currículo se caracterizaba en modelos de planificación racional, dándole mayor importancia a lo educativo ante la instrucción, a la enseñanza que garantizara que el alumno aprendiera, la labor docente era la dominante ante la labor del estudiante, los medios utilizados en impartir la docencia son el pizarrón y la tiza. La evaluación consistía en la repetición memorística de lo aprendido en aula.

Del pensamiento racionalista al pensamiento experimental. La concepción del proceso formativo fue similar a la etapa anterior, aunque la concepción del currículo fue variando con la influencia de corrientes conductistas en la pedagogía, se conceptualiza como una guía de experiencia que el alumno obtiene en la escuela. De ellas surgen dos tendencias, la teoría curricular (1931) con su representante

Ralf Tyler (1950), quien propone elaborar el currículo de diversas fuentes, la sociedad y especialistas; e Hilda Taba realiza un diagnóstico de las necesidades, demandas y cultura de la sociedad, primer intento de vinculación del currículo con el sistema educativo y la sociedad. La otra tendencia es la de Robert Mager (1972) que plantea el currículo basado en objetivos conductuales y medibles, considerado por Álvarez (1996) como la presentación del fenómeno educativo de forma mecanicista, simple y fragmentada. La enseñanza se apoya en aprendizajes de estímulo-respuesta, medios-fines, ensayo y error, reforzada continuamente por medio de la programación de la enseñanza. Se incorporan al sistema los talleres y los laboratorios, los medios pasan de ser pizarra y tiza solamente a medios audiovisuales, creando cambios en las formas de enseñanza. Los objetivos, según Mager, son el resultado del análisis de metas que las entiende como habilidades porque requieren de su realización para el cumplimiento de la tarea. Este planteamiento, la autora lo considera interesante porque relaciona el conocimiento con la vida real, incorporando los intereses del individuo y las demandas de la producción económica.

Hacia el pensamiento dialéctico y holístico. A finales de los años ochenta del siglo pasado, el modelo económico no es capaz de responder a necesidades sociales, abriendo más distancia entre ricos y pobres. Las universidades preparan a profesionales que presentan insuficiencias en su modo de actuar para solucionar los problemas empresariales del siglo XXI, se encuentran con currículos fragmentados que deben integrar el contenido en la dirección pertinente de canalizar los saberes, lo laboral, lo investigativo. Esta integración se sistematiza en un currículo complejo, flexible y adaptable para poder dar respuestas, que por su concepción tradicional impide la formación y desarrollo de un nuevo modo de actuación.

En un contexto económico caracterizado por los cambios y la aparición de nuevos modelos de producción basados en el saber y sus aplicaciones, así como en el tratamiento de la información,

deberían reforzarse y renovarse los vínculos entre la enseñanza superior, el mundo del trabajo y otros sectores de la sociedad. (UNESCO, 1998).

Actualmente, se es más ricos que nunca en conocimientos, pero más pobres en sabiduría por tener menos capacidad de comprender lo que está sucediendo que en épocas históricas anteriores. En el campo de la administración de empresas se evidencian brechas entre la marcha de los acontecimientos, la gestión de estos cambios y la percepción que tenemos de esos acontecimientos. Los administradores de empresas en su modo de actuación tienen insuficiencias, lo que requiere de su transformación a un nuevo modo de pensar, de actuar, de reconocer; con todos sus subcomponentes incluidos: principios, hipótesis, cuerpos teóricos, tecnologías básicas. La gerencia tradicional es impotente para contestar a esas nuevas demandas. Del estudio de las limitaciones de la gerencia tradicional en nuestras sociedades se pueden descubrir oportunidades de negocios, oportunidades que son conceptos a definir en su entorno y el contexto.

Administración de Empresas como ciencia

La visión histórica de la administración es fundamental para que cada administrador conozca su trayectoria y las tendencias futuras. Las organizaciones han pasado por varios hitos en el curso del siglo XX y principios del siglo XXI: La era industrial clásica, la era industrial neoclásica, la era de la información, y la autora considera que la tendencia puede dar paso a la **era empresarial**.

En la **era industrial clásica** la teoría administrativa trató de hacer énfasis en las tareas (administración científica de Taylor), después en la estructura organizacional (teoría clásica y teoría de la burocracia) y luego en las personas (teoría de las relaciones humanas).

En la **era industrial neoclásica**, en función de los cambios y las transformaciones, se produjo la reformulación de las teorías anteriores (teorías neoclásica, estructuralista y del comportamiento). Y se hizo énfasis en la tecnología (teoría neoestructuralista) y en el ambiente (teoría de sistemas y teoría

contingente). Con la intensificación de los cambios y transformaciones en la **era de la información**, las preocupaciones se dirigen a la globalización de los negocios y, en consecuencia, a la calidad, productividad y competitividad que dan paso a una última, la **era empresarial**.

La administración es un elemento esencial en todas las organizaciones, se puede formar como carrera en las universidades aunque en su desarrollo no tenga como resultado un administrador, que necesariamente sea empresario o directivo o emprendedor. Para ello, se requiere de condiciones y competencias diferentes que no son bien entendidas para su formación y desarrollo en el sistema educativo. De todos los enfoques de la administración como ciencia, el que va más a la dirección de la emprendeduría en negocio es el de Mintzberg, al decidir el administrador ser a la vez un empresario y un negociador, la autora asume al administrador, caracterizado por su pensamiento neotaylorista con las tres E (Economía, Eficiencia y Eficacia), al empresario negociado que tiene un pensamiento neoadministrativo basado en las 3 D (Descentralización, Desinstitucionalización, y Devolución); y por último el emprendedor con un pensamiento complejo, hacedor de políticas de aprender a emprender desde el proceso curricular de la carrera para la formación y desarrollo de la emprendeduría en negocio; el que aún no se contempla de manera formal en el sistema educativo. Para ello se requiere de la introducción en el proceso curricular de tres objetivos en los planes de estudio, como un eje transversal:

1. Explorar la naturaleza y el papel de la emprendeduría en negocio en el desarrollo económico.
2. Descubrir y examinar los principios de la innovación en la gestión de proyectos emprendedores.
3. Evaluar y proyectar la emprendeduría en negocio y los principios de la innovación en los períodos emprendedores de la historia económica.

Desarrollo de la competencia de emprendeduría en negocio

Las tendencias del currículo, el proceso formativo de la carrera y la Administración de Empresas ponen en evidencia cómo estos factores influyen en la situación actual en el proceso de desarrollo de la emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas. Este análisis sincrónico nos tributa una visión coyuntural de la problemática, que también se puede justificar con el análisis diacrónico; al considerar la evolución de la emprendeduría en negocio:

De la antigüedad hasta 1890: Dependiente de la naturaleza. Primera ola de Alvin Toffler.

Es la **edad del cazador y agrícola**, caracterizada por la **autosuficiencia** y por tanto no había motivación para innovar. El desarrollo de la emprendeduría se manifestaba en actividades como la arquitectura, en las iglesias, en acciones militares, actividades **comerciales** y agropecuarias con excedentes que sentaron las bases para la **era comercial**, la de negociar en el mercado y era obtenido por las mejores combinaciones de tierra, mano de obra y capital en su modo de producción.

De 1890 a 1970: Dominante de la naturaleza. Segunda ola de Alvin Toffler. Era industrial, basada en **factores económicos** (materias primas baratas y salarios bajas) que consideraron la **innovación destructiva**, porque conllevaba a la inestabilidad económica al romper la estructura de los modelos de equilibrio (1930).

La competencia en las empresas de una misma industria han promovido el desarrollo empresarial, y desde el 1945 esta competencia requiere del conocimiento porque el empresario lo considera imperfecto, y esto le conduce a descubrimientos. Esta premisa visualiza una intención, aunque no muy consciente, de la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en el sistema educativo; situación evidenciada en 1970 y en otros momentos, sin ser considerada la intervención educativa, desde el proceso curricular, su formación en las universidades latinoamericanas, las que continúan con currículos tradicionales centrados en la docencia y los profesores como el centro del proceso de

enseñanza aprendizaje del conocimiento del pasado, sin anticipar el futuro, con docencia en clases y poca investigación, resoluciones de problemas presentes en donde se pueden descubrir oportunidades en épocas de crisis.

Para 1965, factores psicológicos contribuyeron al reconocimiento de disipar el azar, y nueva vez en 1970 se presenta la necesidad del conocimiento de la emprendeduría en negocio para su formación y desarrollo en las universidades y el resto del sistema educativo.

De 1970 a 1993: Independiente de la naturaleza. La era del servicio.

Los **factores psicológicos** impulsaron a la innovación constructiva, los empresarios conducen los sistemas de mercado. El surgimiento de la **innovación constructiva y la competencia** de Kizner (1973), ambas en una unidad de **negocio**, es el mecanismo detonante para lograr el desarrollo de la emprendeduría en negocio.

Desde 1980, los **factores sociológicos** fueron incorporados en la explicación de la emprendeduría. El inicio de la cultura compartida de las ventajas competitivas de dinámicas de Porter ocurren del 1985 al 1990, con aportes de varios autores: Pinchot, Luft e Ingham, Deal y Kennedy, Brand, Clifford y Cadi, Seglui y Silver (Ver Ulrich, 2000), quienes promueven desde entonces rigurosos estudios del desarrollo organizacional. Algunos de ellos fueron considerados en la comprensión del tema de cultura y del modelo del entrepreneurship, como fueron la cultura fuertemente emprendedora y altamente comprometida con los objetivos de la empresa, y su visualización en el contexto de la globalización de la tríada de **estrategias** de alianzas, **estructura** de redes, atención al cliente (Ulrich, 2000) y otros medios pertinentes para el **desarrollo** de la era del servicio, en donde los errores e ineficacia se consideran como alertas de posibles beneficios hacia períodos emprendedores, los cuales luego dan pasos a nuevos ciclos económicos con cambios significativos en la sociedad y las empresas. En 1992, el valor social se percibe como si fuese el valor financiero o el valor de mercado.

De 1994 a la actualidad: Era de la información. La búsqueda de informaciones da lugar a oportunidades. Las **oportunidades son conceptos a ser explicados**, brecha a llenar por el sistema educativo, desde un currículo adaptado para satisfacer las necesidades sociales y exigencias del entorno empresarial en su contexto local y regional. Redes en internet, encuentros, eventos científicos son actividades que proveen el acceso del conocimiento y la información. (UNESCO, 1998)

Las oportunidades son ideas patentizadas. Las empresas requieren de un aprendizaje de aprender a emprender y de una renovación continua en su estrategia, estructura y cultura, en donde deben INNOVAR o MORIR.

En Latinoamérica y el Caribe, la formación y desarrollo de la emprendeduría en negocio se ha caracterizado por la celebración de talleres, seminarios, concursos de ideas y planes de negocio, de forma coyuntural, semestral, anual, sin una frecuencia y regularidad que permita perfeccionar el proceso curricular de la carrera. Por tanto, el currículo requiere de su reconceptualización de forma que se pueda formar y desarrollar esta competencia en la carrera de Administración de Empresas.

1.3 Estado actual del proceso de la formación y desarrollo de la competencia de emprendeduría en negocio en el proceso curricular de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad APEC (UNAPEC) de República Dominicana.

1.3.1 Sobre la carrera de Administración en República Dominicana.

En el año 1965, inicia la carrera de Administración en República Dominicana con la intención de formar a profesionales que sustentaran una Administración Pública sólida, a raíz de la promulgación de la ley No.55, que creó el Secretariado Técnico de la Presidencia y sus dependencias: la Oficina Nacional de Administración y Personal (ONAP), la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE), la Oficina Nacional de Presupuesto (ONAPRES), la Oficina Nacional de Planificación (ONAPLAN).

En el 1966, con el surgimiento del Gobierno del Dr. Joaquín Balaguer, un grupo de legisladores de la oposición presentó a la Cámara de Diputados un proyecto de Ley sobre el Servicio Civil y la Carrera Administrativa, el cual fue elaborado por los Doctores Víctor Melitón Rodríguez, Luis Shecker Ortiz y Raymundo Amaro Guzmán (En Feliz y Portuondo, 2007).

En esta misma época en la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), donde se impartía la carrera de Ciencias Comerciales y Finanzas, se produce un cambio muy profundo en su currículo introduciendo las carreras de Administración Pública y Administración de Empresas. Su finalidad principal era mantener un nivel de administración que se acomodaba a reglas y normas preestablecidas. Con la apertura de la carrera de Administración en la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD) nacieron carreras afines, como la Sociología, Economía, Contabilidad y Estadísticas, en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. En ese entonces, la turbulencia era controlable por lo que no incluyeron la creación de empresas, negocio, y otros temas relacionados con la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en el proceso curricular de la carrera de Administración de Empresas.

En los años posteriores, otras universidades privadas crearon la carrera de Administración de Empresas para satisfacer las necesidades del sector empresarial, quienes demandaban cada vez más profesionales de la administración, tanto en el Distrito Nacional (la capital de República Dominicana), como en otras provincias. Entre ellas la Universidad APEC (UNAPEC), la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU), el Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC), la Universidad Dominicana Organización y Métodos (O&M), entre otras, y en el interior, la Universidad Católica Madre y Maestra (UCAMAIMA) en Santiago de los Caballeros y la Universidad Central del Este (UCE) en San Pedro de Macorís (Pimentel y Portuondo, 2007).

1.3.1.1 Carrera de Administración de Empresas de la Universidad APEC (UNAPEC)

La Universidad APEC nace con el nombre de Instituto de Estudios Superiores (IES), y, en septiembre de 1965, crea su primera Facultad con las Escuelas de Administración de Empresas, Contabilidad y Secretariado Ejecutivo Español y Bilingüe. Pero no es hasta 1968, que mediante Decreto No.2985, el Poder Ejecutivo le concede el beneficio de la personalidad jurídica para otorgar títulos académicos superiores, con lo cual la Institución alcanza categoría de Universidad.

El 11 de agosto de 1983, el Consejo Directivo de Acción Pro Educación y Cultura (APEC), mediante la Resolución No. 3, adopta de un nuevo símbolo para la Institución y su identificación como Universidad APEC (UNAPEC). Posteriormente, el Poder Ejecutivo autorizó este cambio de nombre por medio del Decreto No. 2710, del 29 de enero de 1985. En el año de 2004 fue declarada su autonomía por el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT); y en el 2006 recibe la acreditación nacional por parte de la Asociación Dominicana para el Autoestudio y la Acreditación, ADAAC.

En los inicios de la etapa de desarrollo de la carrera de Administración de Empresas en República Dominicana, recibió la influencia de Estados Unidos y Canadá, sin embargo el término de competencias no se introdujo en esta época.

El currículo de la carrera de Administración de Empresas, de la Universidad APEC (UNAPEC), en República Dominicana mantiene su estructura general, con varios rediseños curriculares y la de mayor participación en la matrícula estudiantil, reconocida como la No.1 de las escuelas de negocio del país. Esto le ha permitido mantener una matrícula creciente por la introducción en su plan de estudio o la impartición en la última asignatura de 1 a 3 módulos en curso monográfico de evaluación final, para ir al compás de las nuevas teorías organizacionales, que nacieron a partir de los éxitos en la administración asiática, canadiense, chilena, mexicana, entre otras influencias extranjeras. En esta dirección, la Universidad APEC es pionera del más antiguo de los programas de maestrías

internacionales ofrecidos en Santo Domingo y Santiago de los Caballeros, con la participación de directivos y profesores, del Departamento de Administración, que introducen asignaturas con aspectos descriptivos sobre los emprendedores, así como la realización de eventos científicos con los autores de los libros más destacados de América Latina sobre la Emprendeduría en negocio, entre ellos, Rodrigo Valera, Rodolfo Biasca, Ricardo Garza, entre otros. En tal situación, la Universidad APEC (UNAPEC) es reconocida por su naturaleza innovadora y pionera en acciones de adaptación a las tendencias mundiales en su oferta académica, en las revisiones y transformaciones curriculares permanentes, actualización de la tecnología educativa, y la realización de eventos científicos para la formación profesional del emprendedor.

1.3.2 Círculo Universitario por el Emprendedurismo y la Innovación (CUEI).

El 16 de diciembre del 2008, cinco universidades de República Dominicana conformaron el Círculo Universitario por el Emprendurismo y la Innovación (CUEI), en adelante CUEI. Estas universidades son privadas: la Universidad APEC (UNAPEC), el Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC), la Universidad Católica Madre y Maestra (UCAMAIMA), Universidad Iberoamericana (UNIBE), Universidad Tecnológica del Cibao (UCATECI). Este organismo fomenta el intercambio de ideas y experiencias entre las instituciones integrantes, las cuales son) en materia de emprendedurismo e innovación, así como la colaboración en las iniciativas conjuntas en esos ámbitos. Los rectores de estas universitarias expresaron de la intención de que ese organismo se convierta en una plataforma que asuma el debate productivo entre esas universidades y otros sectores de la sociedad. Asimismo, compartir experiencias, coordinar iniciativas y acciones conjuntas en los ámbitos de formación, investigación y extensión, regidos por protocolos y planes específicos acordados según las posibilidades y necesidades. El círculo tiene el propósito común de impulsar el espíritu emprendedor y

la innovación en la Educación Superior Dominicana, incentivando a los estudiantes y egresados a incursionar en proyectos e iniciativas de emprendimiento e innovación, contribuyendo de esa manera al desarrollo sustentable del país con la capacidad de ofrecer soluciones creativas y eficaces que combinen la ciencia, tecnologías y metodologías apropiadas. Se evidenció la necesidad de metodologías, por lo que esta investigación les servirá al CUEI y a las universidades a disponer de un modelo y estrategia curricular para la formación y el desarrollo de la competencia de emprendeduría en negocio.

1.3.2.1 Centro de Emprendimiento, Innovación y Desarrollo de Empresas (CEMPRENDE) en la Universidad APEC de República Dominicana.

Las actividades realizadas en CEMPRENDE, desde su origen hasta la fecha, son conferencias anuales, dos de ideas de negocios y dos de planes de negocios, conferencia del consultor chileno Juan Enrique Rosales, “La importancia de ser Emprendedor. Visión de la experiencia de Chile”, videoconferencia “La Importancia de la Enseñanza del Emprendimiento en las Universidades”, realizada por la Dra. Liyis Gómez, Directora del Centro de Emprendimiento de la Universidad del Norte, Colombia; otra videoconferencia “Innovar y Empezar Misión de Universidades Emprendedoras (Caso UTP-Panamá)”, dictada por el Ing. Aníbal Fossati, Coordinador del Centro de Emprendimiento de la Universidad Tecnológica de Panamá. Además, ha realizado nueve talleres Aprender a Empezar dirigidos a estudiantes, egresados, docentes y público en general. En la actualidad, se encuentran en proceso de pre incubación los proyectos “Vinos Darina”, “Taskko” y “Emulate”.

Las tendencias ponen de manifiesto que la formación y el desarrollo de la competencia de emprendeduría en negocio se comienza a reconocer como un objeto de estudio en la formación profesional, por lo que se requiere de su incorporación al proceso curricular como un eje transversal

para su formación y desarrollo en la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Apec (UNAPEC) de República Dominicana.

1.3.3 Diagnóstico del proceso curricular universitario para la formación y el desarrollo de la competencia emprendeduría en negocio en República Dominicana.

En estudio realizado a currículos de universidades foráneas que se han enclavado en República Dominicana y otros países de América Latina (México, Argentina, Chile, Perú), gracias a la globalización, se revela que sus currículos no están actualizados con relación a los de sus universidades de origen e inclusive existen maestrías y doctorados que se importan y que son llamadas “lights”, por lo que los egresados jamás podrán competir con egresados de los países que las exporta (Meyer, 2008); se evidencia la necesidad de un camino a transitar: de la formación tecnocrática a una formación científica y humanista, dejando atrás la formación del profesional tradicional centrada en la dimensión instructiva.

En la República Dominicana, en varios informes se constata que sus universidades no están aptas para cumplir la misión asignada, inclusive hay universidades que tienen un paño en los ojos, y aún son profesionalizantes, con currículos que no siempre responden a lineamientos científicos. (López, 2001).

Por otro lado, existe una débil vinculación entre las universidades y el sector productivo nacional, apenas llegan a la conformación de comités consultivos con actividades insuficientes ante el gran desafío de la pertinencia de la oferta educativa superior, al que se agregan otros problemas en estrecha relación como son:

- a) Falta de correspondencia entre el perfil profesional y el perfil ocupacional actual.
- b) Comunicación precaria con el sector productivo nacional. (Rodríguez y Herasme, 2005)
- c) Escasa producción científica tecnológica en las universidades, con posibilidades de solución en

extremo difícil de la problemática planteada, de continuar el quehacer universitario sin una transformación profunda en sus currículos. Es por ello, que los directivos de las Universidades valoran esta situación como una de la más crítica que atraviesa la educación superior dominicana. Se trata de un serio problema de calidad y pertinencia de la oferta curricular en lo concerniente a la formación del profesional. La autora plantea la necesidad de un cambio de modelo en las universidades dominicanas, creadas bajo el modelo napoleónico que no incluye a la investigación científica como centro en la educación superior, por lo que sin un modelo y estrategia curricular para la preparación adecuada se dificulta la formación y el desarrollo de la competencia de emprendeduría en negocio.

República Dominicana es un país cuya economía se sostiene de remesas que se envían del extranjero, del turismo y las zonas francas, no puede apostar a un futuro promisorio si no se investiga hacia el desarrollo de su industria en base a sus recursos naturales y humanos para que no sean dependientes en extremo de los países desarrollados, y por demás contribuir con la creación de nuevos puestos de trabajo y mejor remuneración del empleo a través de la emprendeduría de negocio.

Estudios realizados por la autora, que incluyen: análisis documental y encuestas, en las universidades locales (UNAPEC, UASD, INTEC, PUCMM, UNIBE Y UCATEC) sobre la situación de la formación y desarrollo de la competencia de emprendeduría en negocio desde el proceso curricular de la carrera de Administración de Empresas se evidenció el estado actual del objeto de estudio de esta investigación:

- Currículos basados en la formación por objetivos y contenidos fraccionados, en asignaturas aisladas, en la oferta académica ofrecida, tanto en programas de grado como de postgrado.
- Las asignaturas no se sistematizan ni se interrelacionan dentro de una misma disciplina en lo que se refiere al contenido de las mismas.
- La relación Universidad-Empresa es pobre porque en todas las carreras no existen pasantías u otras

prácticas laborales concebidas desde lo curricular.

- Los directivos de la carrera de Administración de Empresas, administran solamente un grupo de asignaturas, ADM, propiamente del ejercicio de la profesión, y asigna las ADM que tienen en sus planes de estudio otras carreras. Se centran en la disciplinariedad.
- Las ciencias básicas son generales a todas las carreras, y el nivel es el mismo para todas sin hacer ninguna diferenciación por carrera.
- La formación y desarrollo de la competencia se realiza en eventos anuales, semestrales o de pocos días, desarrollan competencias de ideas y planes de negocio, talleres, seminarios, encuentros de administradores, u otras actividades con poca fundamentación teórica y conexión con el proceso curricular de la carrera de Administración de Empresas.

Los resultados de la investigación realizada a veinte y cinco (25) egresados emprendedores de la Universidad APEC (UNAPEC) de modo particular, y 25 de otras universidades locales: el Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC), la Universidad Católica Madre y Maestra (UCAMAIMA), Universidad Iberoamericana (UNIBE), Universidad Tecnológica del Cibao (UCATECI), anexo 1, se evidenció los siguientes aspectos:

- Las iniciativas de realizar el trabajo partió de los propios estudiantes (91.6 % de los encuestados), ellos visualizaron su oportunidad de negocio.
- Los estudiantes no recibieron ayuda por parte de la universidad, solamente algunas orientaciones y correcciones por profesores de forma particular (83.3 % de los encuestados), en su realización no hubo una intervención educativa en el proceso curricular de la carrera, lo que requiere de una formalidad en el proceso de formación y desarrollo de esta competencia.

- El 58.3% de los emprendedores recibieron ayuda de organizaciones extrauniversitarias.
- Solamente el 25% recibió reconocimiento de la universidad por su actividad emprendedora.
- Aunque en la realización de los proyectos emprendedores ayudaron otros estudiantes, la labor fue prácticamente individual (75% de los encuestados), el trabajo individual y colectivo es requerido en la gestión de proyectos emprendedores.
- No se distinguieron los emprendedores por ser excelentes estudiantes (66.7% de los encuestados), los atributos son diferentes a los de excelencia académica, entre ellos creatividad, honestidad, compromiso social, perseverancia, innovación.

1.3.3.1 Diagnóstico del proceso curricular de la carrera de Administración de Empresas para la formación y el desarrollo de la competencia emprendeduría en negocio en la Universidad APEC de República Dominicana.

Para la realización del diagnóstico se aplicaron los siguientes instrumentos:

1. Revisión de documentos.
2. Entrevistas a 7 profesores miembros de la Comisión de Rediseño Curricular para la Carrera en Administración de Empresas de la Universidad Acción Pro Educación y Cultura (UNAPEC).
3. Encuestas a 810 administradores de diferentes áreas en las empresas.
4. Encuestas a 240 estudiantes, de tercero y quinto años, y 50 estudiantes de monográfico de la Carrera de Administración de Empresas en la Universidad APEC (UNAPEC); seleccionados por sus experiencias académicas que les permitiría emitir criterios más fundamentados en su formación profesional emprendedora.

Los principales resultados del diagnóstico en la revisión de documentos y las entrevistas a los siete profesores de la Comisión de Rediseño Curricular fueron los siguientes:

Estrategia curricular para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas.

- No están claramente definidos los problemas profesionales que se identifican con áreas del conocimiento como Gerencia de Seguros, Comercio Electrónico, entre otras.
- Los objetivos están incompletos y no correctamente elaborados, ya que no están en función de las habilidades predominantes, los verbos son imprecisos y no recogen el modo de actuación del profesional.
- El currículo no tiene definido el sistema de habilidades.
- No están reflejadas todas las esferas de actuación y campos de acción, y en algunos casos se identifican con habilidades para realizar el desempeño profesional como interpretar investigaciones de mercado, asumir roles de liderazgo, entre otras.
- El sistema de conocimiento es incompleto en correspondencia a las deficiencias que reflejan los objetivos.
- No existe una secuencia lógica en la distribución de todas las asignaturas del Plan de Estudio, donde sin haber recibido en el ciclo básico el instrumental matemático y estadístico, se imparten algunas asignaturas sin aplicar la lógica de la ciencia.
- No existe vinculación de la teoría con la práctica profesional en el proceso curricular de la carrera de Administración de Empresas.

Diagnóstico de las demandas del perfil del profesional para la formación del Licenciado(a) en Administración de Empresas.

Para diagnosticar las demandas para la formación del profesional en el área administrativa, de su correspondencia con las demandas sociales del país se aplicó una encuesta, cuestionario anexo 2, a una muestra de administradores de diferentes áreas de la administración de negocios de Santo Domingo.

La muestra se determinó considerando como población total a 16,196 negocios privados (Fuente: Directorio de Negocios, Páginas Amarillas de República Dominicana 2011). El tamaño de la muestra fue del 5% y se empleó como procedimiento de muestreo el aleatorio simple.

A continuación se muestra el proceso para la tabulación de los resultados a partir de la muestra seleccionada proporcionalmente por estratos:

1. Cantidad de encuestados por áreas de actuación profesional:

Áreas	Cantidad	%
Mercadotecnia y Ventas	293	36,20
Servicios	147	18,15
Producción	74	9,13
Planeación	74	9,13
Finanzas	74	9,13
Personal	74	9,13
Compras	74	9,13
TOTAL	810	100

2. Cantidad de entrevistados por años de experiencia laboral:

Años de Experiencia	Cantidad	%
Hasta 5 años	147	18,15
Entre 5 y 10 años	368	45,44
Entre 10 y 15 años	221	27,28
Más de 15 años	74	9,13
TOTAL	810	100

3- Problemas profesionales identificados como resultado de la aplicación de la encuesta:

- Diseño e implementación de estrategias de administración de ventas y mercadeo, compras, servicios, financieras, de personal, de producción y servicios.
- Análisis de los procesos administrativos para detectar las insuficiencias de los mismos.
- Evaluación del desempeño.
- Actualización de manuales de procedimientos de las diferentes áreas de gerencia.
- Controlar los procesos administrativos.
- Distribución de funciones y competencias dentro de sus áreas de gestión.
- Organización de los procesos administrativos.
- Comunicación con público, clientes y personal.
- Toma de decisiones dentro del área de competencia profesional.
- Planeación y presupuestación en las diferentes áreas de competencia.
- Manejo de crisis en los negocios.
- Conciliación con los equipos de trabajo de las diferentes áreas.

Para el trabajo con las fuentes documentales se efectuó una solicitud institucional dirigida a la Secretaria de Industria y Comercio, y a la Oficina Nacional de Administración del Personal (ONAP), con el propósito de obtener la relación de las competencias profesionales que debía cumplir un Licenciado en Administración de Empresas para laborar en empresas e instituciones públicas en República Dominicana, lo que arrojó como resultados los elementos que se exponen a continuación:

Las competencias profesionales que debe cumplir un Licenciado en Administración de Empresas para laborar en empresas privadas e instituciones públicas en República Dominicana son las siguientes: Organización de los procesos administrativos, planeación y pronóstico a corto y largo plazo de los

procesos y resultados de la gestión administrativa; diagnóstico de la empresa y su gestión, diseño de estrategias y políticas de administración en las diferentes áreas de desempeño, control de los procesos administrativos, evaluación de la gestión administrativa, y optimización de los recursos de la empresa buscando su sostenibilidad y desarrollo.

Criterio de los estudiantes sobre la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de UNAPEC

Para el diagnóstico del estado del problema en esta parte se utilizó la encuesta que aparece en el anexo 3, la cual se aplicó a una muestra de 240 estudiantes de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas. La población ascendió a un total de 2402 estudiantes de la cual se tomó una muestra del 10 % que equivale a 240 sujetos. La muestra se conformó con estudiantes de tercero a quinto años de la Carrera por considerarse que poseían más experiencias académicas que les permitiría emitir criterios más fundamentados. El tipo de muestreo empleado fue el aleatorio simple. Como expresión del proceso de tabulación del instrumento aplicado se obtuvo el listado de deficiencias del currículo desde la perspectiva de los sujetos implicados en el proceso, en el que se pueden precisar: Ofrecer más seminarios a lo largo de la carrera que permitan un mayor desenvolvimiento profesional en el futuro, poner en práctica las pasantías, menos teoría y mayor vinculación con la práctica profesional, mayor énfasis en la parte práctica y en lo que se necesita para la vida actual, falta de preparación para asumir los cambios, tener más simulaciones.

1. La culminación de estudios debe hacerse por Tesis o Monografía con características de investigación científica.
2. El módulo de Gerencia de Servicio y Calidad Total debe ser cambiado por Finanzas Corporativas, Presupuesto y Economía.

3. Se debe reforzar la parte financiera y Gerencia de Operaciones.
4. Enfatizar las leyes, códigos y normas vigentes en República Dominicana.
5. Debilidades en Finanzas, Procesos, Estrategias e Implementación de teorías administrativas en la práctica empresarial.
6. Dificultades con la Contabilidad y la Estadística.
7. No dan técnicas ni instrumentos que faciliten el estudio al estudiante.
8. Debe profundizarse más en Producción.

Como se puede observar existe insatisfacción de los estudiantes con el currículo de la carrera manifestándose la necesidad del vínculo con la práctica profesional, dificultades en diseño de materias que han marcado un desarrollo acelerado en los últimos tiempos como Finanzas y Gerencia de Operaciones, falta de contenidos de algunas materias fundamentalmente de Finanzas, Gerencia y Producción, insatisfacciones con el ciclo básico fundamentalmente la Contabilidad y las Matemáticas.

Además de lo citado con anterioridad se evidencia la aspiración de contar con otra forma de culminación de estudios más vinculada a la investigación, que se sienten insatisfechos con las estrategias de aprendizaje, piden más vínculo de la teoría con la práctica.

En resumen, desde la óptica estudiantil no existe un currículo que responda a sus intereses, necesidades y expectativas, aspecto éste que refuerza la importancia y necesidad del presente trabajo de investigación en la reconceptualización del currículo basado en un modelo de formación que favorezca los intereses de los estudiantes en la creación de su propio negocio o mejoras de proceso en los negocios ya existentes.

Criterio de los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de UNAPEC en cuanto a la formación de emprendeduría en la carrera.

Para el diagnóstico del estado del problema en esta parte se utilizó la encuesta que aparece en el Anexo 4, la cual se aplicó a una muestra de estudiantes de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas. La población ascendió a un total de 500 estudiantes de la cual se tomó una muestra del 10 % que equivale a 50 sujetos. La muestra se conformó con estudiantes de monográfico, por considerarse que poseían más experiencias académicas que les permitiría emitir criterios más fundamentados. El tipo de muestreo empleado fue el aleatorio simple.

Como resultado del proceso del instrumento aplicado se obtuvieron las deficiencias del proceso formativo que no posibilitan el desarrollo de la emprendeduría:

1. Realización de pocos proyectos durante la carrera y desvinculados de la realidad.
2. Desconocimiento de los fundamentales problemas profesionales del país.
3. Mayor énfasis en la parte práctica y en lo que se necesita en las empresas.
4. Falta entrenamiento en proyectos de emprendeduría.
5. Poner en práctica las pasantías.
6. La culminación de estudios debe hacerse por Tesis o Monográfico con características de investigaciones científicas.
7. Debe profundizarse más en la producción.

Como se puede observar la relación teoría-práctica de nuevo aparece en este apartado. La pobre realización de proyectos emprendedores provocan que los alumnos no posean entrenamientos, además, sobre qué hacer emprendeduría si no se conocen los problemas profesionales más apremiantes.

Las actividades que puedan mejorar la formación de la competencia de emprendeduría de negocios de los estudiantes, recoge los siguientes aspectos:

1. Vincular a los estudiantes a empresas para hacer un estudio en ella del perfeccionamiento empresarial.
2. Hacer eventos de emprendedores, donde se le brinde apoyo a los estudiantes.
3. Hacer concursos de los mejores proyectos del año.
4. Crear un grupo de emprendedores.
5. Relacionar las asignaturas con la emprendeduría.
6. La culminación de estudios debe hacerse con investigaciones científicas que evidencien proyectos de emprendeduría de negocios.
7. Apoyar con recursos a las actividades de emprendeduría de negocios.

El diagnóstico antes indicado pone en evidencia, que las universidades dominicanas deben inclinar sus metas curriculares en la carrera de Administración de Empresas, en la búsqueda del perfeccionamiento de sus currículos a los fines de que sus egresados desarrollen la competencia de emprendeduría de negocio y puedan transformarse a sí mismos y ser generadores de empleos contribuyendo a la transformación socioeconómica de la República Dominicana.

En estudio realizado por la autora en el 2005, y actualizado en el 2011, se detectó la continuidad de las insuficiencias en el desarrollo curricular de la carrera de Administración de Empresas en la Universidad APEC (UNAPEC):

1. El currículo no responde a las necesidades sociales demandadas por la República Dominicana, énfasis en el comercio y poco énfasis en creación de negocios en turismo, industria. Continúan los factores de marketing por encima de los factores pedagógicos.

2. El currículo está fraccionado teniendo en cuenta, que es por asignaturas, que adolece de una interrelación ínter materias y que la mayoría de los profesores son contratados por horas de docencia en aula, con formación para la docencia sin considerar la importancia de la investigación, la extensión, la internacionalización hacia la excelencia académica con emprendimiento en negocios productivos con desarrollo humano sostenible.
3. La metodología de diseño curricular no responde a la situación específica de la Universidad APEC (UNAPEC), por lo que no es posible una distribución actual por disciplinas, dado que ello sería algo formal al no poder hacer una verdadera sistematización de los contenidos.

Aun así y como vía de impulsar el desarrollo se realizaron una serie de acciones con el fin de lograr la formación de un profesional emprendedor. Se ha hecho hincapié en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), así comenzaron a aparecer las primeras páginas WEB de las asignaturas, desarrolladas por estudiantes y la utilización del entorno virtual del aprendizaje (EVA).

Se identificó, con el fin de mejorar el problema del fraccionamiento curricular, a un ciclo generador de asignaturas básicas específicas y de ejercicio de la profesión, donde deben formarse las competencias profesionales y favorecer el contexto de formación del modo de actuar, incidiendo en la formación de las componentes de la actividad del profesional (académica, laboral e investigativa).

El área académica se definió como una serie de asignaturas que con carácter disciplinar se reúnen para perfeccionar la formación de las competencias, a través del trabajo en el colectivo de forma integral, lo que se debe lograr a partir de definir una dirección académica común para el área. La estructura del sistema curricular está dada por las interrelaciones que se logren entre las asignaturas en un enfoque disciplinario e interdisciplinario. En el caso de la carrera de Administración de la UNAPEC se determinaron cuatro modos de acción: la administración financiera, la administración de recursos

humanos, administración de operaciones, la administración estratégica.

Pese a lo joven de la carrera, se aprecia que su evolución fue motivada por el desarrollo social, la práctica curricular tradicional y profesionalizante, transitando al componente laboral y al investigativo, precisamente, con el fin de contribuir a la formación de competencias y entre ellas la competencia de emprendeduría de negocios.

Es de destacar que el mundo ha ido cambiando, se encuentra hoy sumido en una crisis económica, y las ciencias empresariales no han podido diseñar estrategias que ayuden a eliminar la crisis, en tales condiciones, se hace necesaria la formación de un profesional emprendedor con compromiso social, ética del futuro, en la construcción de una realidad educativa y empresarial que favorezca el autoempleo, la competitividad y el desarrollo humano sustentable desde la formación y desarrollo de la competencia de emprendeduría en negocio.

Conclusiones del capítulo I

A lo largo del presente capítulo se han detectado diferentes problemas en cuanto al proceso curricular de la carrera de Administración de Empresas y la formación de la competencia de emprendeduría de negocios:

- Se corroboran limitaciones en el proceso curricular al no responder a las necesidades y exigencias sociales y empresariales de la República Dominicana.
- La competencia de emprendeduría en negocio es representativa del modo de actuación del administrador de empresas, porque su formación adquiere un carácter totalizador frente a un currículo fragmentado por asignaturas ausentes de relación intermaterias y contactos con su entorno laboral y empresarial en el contexto local y regional.

Estrategia curricular para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas.

- En la interpretación científica realizada por la autora revela la contradicción fundamental entre el carácter totalizador e integrador del desarrollo de la competencia emprendeduría en negocios y el carácter particular y fragmentado de la formación de los administradores de empresas y la emprendeduría en negocio.

CAPÍTULO II

MODELO DE FORMACIÓN DE LA COMPETENCIA DE EMPRENDEDURÍA EN NEGOCIO EN LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y SU ESTRATEGIA CURRICULAR

Introducción

En correspondencia con el objetivo de la investigación, es intención de este capítulo fundamentar un modelo de formación de la competencia de emprendeduría en negocio y la estrategia curricular para su aplicación en la carrera Administración de Empresas.

Se analizan los referentes teóricos sustentantes del modelo y la estrategia. Se argumentan los componentes, las dimensiones, eslabones y relaciones que lo distinguen al modelo, dinamizado por la contradicción entre el carácter totalizador e integrador de la formación de la competencia de emprendeduría en negocio y el carácter particular y fraccionado del currículo para la formación del profesional de Administración de Empresas. De igual modo se exponen las fases y las acciones de la estrategia, en calidad de instrumento del modelo teórico.

2. 1. Argumentación del modelo de formación de la competencia de emprendeduría en negocio.

Fundamentos teóricos

A partir del estudio realizado en el capítulo uno de la presente investigación, se evidencia la necesidad de que se potencie la formación de la competencia emprendeduría en negocios. Es por ello que el proceso se modela a partir de su naturaleza consciente, holística y dialéctica, lo cual justifica la utilización del método estructural funcional complejo y de sus principales presupuestos teóricos.

Referentes filosóficos

Basado en el materialismo dialéctico, se concibe la formación en la actividad social práctica. El mundo es cognoscible, por lo que el sujeto puede llegar a conocer la realidad objetiva. El emprendedor debe ser observador de las contradicciones de la realidad, que se convierten en oportunidades para la emprendeduría en negocio.

Referentes sociológicos

El modelo parte de la concepción materialista de la historia, al concebir el desarrollo como un producto de la actividad social del hombre, determinado en última instancia por la base económica; poniendo a las relaciones sociales de producción como el contenido del modo de producción y su forma a las fuerzas productivas, que por demás son las más dinámicas. Se concibe a la ciencia y la innovación tecnológica, en su carácter de fuerzas productivas, como base de la elevación sistemática de la productividad del trabajo; perfeccionamiento de las relaciones sociales, la satisfacción de las necesidades sociales; y la formación del hombre nuevo a través de una socialización que le permita incorporar valores y normas colectivistas y solidarias.

Referentes psicológicos.

Desde el punto de vista psicológico, el modelo se basa en el enfoque histórico - cultural y se retoman los postulados Vigotskianos sobre:

- La relación entre educación y desarrollo, donde la orientación de los objetivos está dirigida hacia el mañana de los estudiantes. Por lo que el modo de actuar profesional está dirigido a resolver las necesidades de desarrollo de la sociedad y el desarrollo personal, basado en ello se introduce el carácter emprendedor.
- Uno de los principios fundamentales en que descansa la concepción psicológica del enfoque histórico-cultural es el principio del reflejo activo, el cual plantea que el hombre en el proceso de su desarrollo llega a autodeterminarse, en la medida que asume una posición activa en el propio proceso de su formación, manteniendo una relativa autonomía con respecto al mundo que lo rodea, fuente de su desarrollo. La tendencia general del desarrollo consiste en que el alumno se transforma paulatinamente de un ser sometido a las influencias externas, en un sujeto capaz de actuar de forma independiente sobre la base de objetivos conscientemente planteados.
- Socialización del aprendizaje. El aprendizaje no se produce al margen de la interacción social del sujeto, por el contrario ocurre en un proceso de interacción, en el cual el sujeto que aprende, es guiado en la construcción del nuevo conocimiento, habilidad y valor, en el medio social donde se forman, en su realidad histórico concreta, de ahí la necesidad de la formación y desarrollo de la competencia emprendeduría en negocio como proceso complejo que permite la autorregulación del desempeño real y eficiente de la personalidad en una actividad y contextos determinados.

Referentes pedagógicos.

Se parte del postulado martiano de la vinculación del estudio con el trabajo. Sobre la integración docencia-producción-investigación se retoman los estudios realizados por Fernández y Portuondo (1999); los principios fundamentales del desarrollo y el modelo de actuación profesional de Álvarez, (1999a y 1999b); Fuentes, (2000); Cruz, (2002). Se retoman los estudios de currículo de García

(2001), Portuondo, (2002, 2011); Addine (2003 y 2004), Gutiérrez (2004); sobre el currículo por competencias a Fuentes (2002), Cejas (2004 y 2005), Tobón (2006a, 2006b y 2010), y Roca (2009).

Desde la **teoría de la complejidad** el modelo está basado en el principio de coevolución o de adaptación y evolución conjunta, que se manifiesta como un proceso de autoorganización de sistemas complejos que se transforman conjuntamente con su entorno y el sistema evoluciona en respuesta al cambio provocando ajustes con los demás sistemas. (Morín, 1990).

Se considera también el principio hologramático al considerar el todo menos que las partes, pues éstas poseen cualidades inhibidas en la formación de la totalidad que se pueden desplegar en circunstancias que exigen un cambio en las rutinas preestablecidas en la configuración del todo (Morin, 1996). Pero, a la vez, el todo está contenido en cada parte, concentrado y particularizado, como un código que garantiza su existencia en un comportamiento articulado con las demás partes, como un elemento de constitución de la totalidad. En condiciones hologramáticas, se presentan retroacciones, mecanismos mediante los cuales el efecto actúa sobre la causa, pudiendo incluso amplificarla, y permite al sistema adquirir un funcionamiento autónomo, que invierte y cambia sus patrones o rutinas de comportamiento (Morín 1996).

El modelo se basa en la **concepción epistemológica de los procesos conscientes** y se retoman los postulados de Álvarez (2004):

- El componente como elemento del objeto, es una parte del proceso de la constitución del mismo y unidos a otros componentes forman el todo. El componente es una manifestación, una configuración del todo, del proceso en su conjunto. El componente es la configuración del proceso desde un determinado punto de vista.
- La cualidad es una característica natural o adquirida que distingue las personas o las cosas y permite diferenciarla de otras. Los procesos muestran, también como totalidad, cualidades que van a

caracterizarlos, tanto en la síntesis de las valoraciones como en el análisis de las mismas y la profundidad con que este se desarrolle.

- La relación tríadica es la célula de la estructura del proceso que estudia las relaciones entre los componentes, las variables y los indicadores que expresan esencialmente el comportamiento, el movimiento del objeto. El análisis del objeto está determinado fundamentalmente por la estructura de estas relaciones.
- El eslabón es el momento del proceso que se caracteriza por el tipo de acciones cognoscitivas realizadas por los sujetos con vista a alcanzar el objetivo programado.
- La función es la exteriorización de ciertas características internas del objeto en una estructura dinámica que se manifiesta durante el comportamiento del objeto.
- La dimensión es interna, proyecta la esencia del objeto en una cierta dirección, posibilita que el proceso manifieste la función, que es externa y expresa el fenómeno en la estructura dinámica del proceso.

2.2 Modelo de formación de la competencia de emprendeduría en negocio.

La competencia de emprendeduría en negocio, definida en el primer capítulo, presupone que su desarrollo sea a través de actividades y no de tareas específicas, como suele hacerse para el desarrollo de la habilidad. Esta competencia es un proceso complejo que integra los saberes para innovar, identificar y crear oportunidades de negocio como una actividad legal, sistémica, procesual y sostenible valorada por todos los involucrados y la sociedad como significativa porque se benefician de ella.

Es por ello que, en la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas, se debe tener como punto de partida el currículo, que como reflejo de la profesión constituye una síntesis de elementos culturales (conocimientos, habilidades, valores,

creencias, costumbres, patrones de conducta) del proceso de administración de empresas y de los métodos más generales para su transformación lo que imprime el carácter particular del currículo. Sin embargo, durante el diseño del currículo de la carrera, la expresión didáctica de los modos de actuación del profesional que se desarrolla en el proceso de formación, al actuar sobre el objeto de su profesión, de manera que dominado los saberes en el currículo, pueda resolver de manera creativa los problemas más generales y frecuentes de su profesión.

El proceso de formación de la competencia de emprendeduría en negocio se manifiesta como la expresión de la creación de la actividad sistémica, procesual y sostenible; por lo que exige la detección y solución de necesidades en dos direcciones. En la primera, las necesidades son sociales al evidenciar contradicciones en su desarrollo a través de las relaciones de la organización con su entorno. La segunda dirección se expresa con la detección y solución de las necesidades de las empresas, asociadas a las particularidades de los procesos de producción de bienes y las relaciones oferta - demanda.

En otro orden, la formación de la competencia de emprendeduría en negocio integra el modo de actuar emprendedor como sistema que engloba los métodos más generales que caracterizan cómo actúa el profesional con independencia de con qué trabaja y dónde trabaja, por lo que su desarrollo está referido no a acciones, sino a la actividad expresada en el modo de actuar a través de la interdependencia y la colaboración. Todo lo cual evidencia el carácter totalizador e integrador de su formación. Por tanto la formación de la competencia de emprendeduría en negocio se modela a partir de la **contradicción existente entre el carácter particular y fragmentado del currículo, y el carácter totalizador e integrador de la formación de la competencia de emprendeduría en negocio**. Esta relación se constituye en la contradicción fundamental del modelo pues como podrá comprobarse, en sus relaciones se manifiesta, las dinamiza y les da sentido.

En tal sentido y de acuerdo con lo enunciado en el capítulo uno, se revelan las características de la competencia de emprendeduría en negocio a partir de cuatro elementos o partes constitutivos esenciales: la detección y solución de las necesidades sociales, la detección y solución de las necesidades de la empresa, el modo de actuar emprendedor enfocado en negocio y el carácter colectivo de la formación del emprendedor.

La **detección y solución de las necesidades sociales** se develan como contradicciones del desarrollo a través de las relaciones de la organización con el entorno que conducen a la organización a adaptarse y ser coherente con el entorno en su estrategia, estructura, sistema de gestión, procesos y recursos y de manera especial, con los grados de incertidumbre ambiental de ese entorno, lo que significa buscar un ajuste **organización – entorno**.

En el ajuste organización – entorno, las organizaciones, como sistema autopoietico¹, sólo interactúan con sus entornos como si éstos fueran proyecciones de sí mismas, como si el entorno fuera un espejo donde se mira y trata de no perder su identidad (organización²) y se protege cambiando su estructura. Es por ello que todo sistema autopoietico no puede tener interacciones que no estén ya especificadas en su propia organización. El entorno es representado entonces como una proyección de la propia identidad o auto-imagen, con el objetivo de mantener y reproducir la propia identidad.

Lo expuesto evidencia que la competencia de emprendeduría en negocio tiene que potenciar la observación continua de la unidad relacional organización-entorno, es decir la constante lectura del entorno para develar la evolución de la auto-identidad y así, determinar los espacios de creación, cualidad que la autora denomina **visibilidad auto-identitaria**.

¹ Los sistemas autopoieticos son redes de redes cuya función fundamental es reproducirse a sí misma y lo hace de forma fractal, dado que son sistemas abiertos, no lineales alejados del equilibrio termodinámico.

² La organización se refiere a la identidad y no a la institución. Para entender el proceso de desarrollo en los seres vivos, Maturana (1994) establece una distinción clave entre los conceptos de organización y estructura, la estructura corresponde a la morfología del sistema, mientras que la organización es su esencia. Luego la estructura puede cambiar y el sistema sigue siendo el mismo, cosa que no ocurre con la organización (Lavandero, 2006).

La **detección y solución de las necesidades de la empresa** se comporta de forma parecida pero no igual a la detección de las necesidades sociales por cuanto, la producción en muchas empresas se descontextualiza un tanto de la sociedad al asociar los planes a la oferta y la demanda, generalmente, por debajo de la capacidad nominal de la empresa inmovilizando el desarrollo de la empresa. El desarrollo empresarial, en situaciones normales y de crisis, implica identificar proyectos, que justifiquen económicamente realizar inversiones en su entorno, por lo que la visión compleja del asunto se hace sobre la base de convertir la empresa en una unidad relacional sistémica formada por proceso-producción-entorno. Lo que significa partir de los problemas que constriñen las posibilidades de desarrollo de la empresa y que están dados por la imposibilidad de aumentar la producción de un eslabón del proceso productivo o de modernizarlo para aumentar la productividad, efectividad y eficiencia empresarial, triada denominada por la autora como **competitividad**.

Lo expuesto precisa la recursividad del sistema a través de unidades de relación, **proceso-organización y organización-entorno**, del primer subsistema observación es endógeno, mientras que el segundo exógeno, o mejor, la evolución de la auto-identidad hacia el interior de la organización y hacia el exterior de ésta, ambas están relacionadas y deben de estar en homeostasis dado que en su carácter autopoiético, mantiene la organización del sistema, es decir la identidad de la organización.

La coherencia del sistema es la gestión de la diferencia entre la evolución de la **auto-identidad** de la unidad **proceso-organización** y la evolución de la auto-identidad de la unidad **organización-entorno**. Por lo tanto, a mayor diferencia entre éstas, mayor el grado de coherencia de la organización y surgen más oportunidades de cambio.

Estos presupuestos evidencian que la jerarquía en los sistemas de observación de las necesidades es circular, la satisfacción de las necesidades empresariales conduce a comprobar las necesidades sociales, para develar los cambios en el entorno que influyen en la dinámica de los procesos internos de

las organizaciones hacia la satisfacción de las necesidades sociales. Como se puede apreciar las relaciones que se dan entre ambas son dialécticas, el cambio en una presupone el cambio en la otra, la niega y ambas tienen una misma naturaleza, al ser sistemas cuyas funciones es la misma: mantener la identidad del sistema.

El desarrollo se da en la contradicción entre las exigencias del desarrollo organizacional y las exigencias del desarrollo social, constituyendo uno la parte y el otro el todo, el desarrollo va dinamizando en definitiva a la organización. En consecuencia, la detección y solución de necesidades sociales y empresariales se constituyen en elementos estructurales de la competencia de emprendeduría en negocio, al convertirse en el sistema de información que observa la dinámica de actuación de la **auto-identidad del sistema**, tanto hacia lo interior como a lo exterior.

Las soluciones de las necesidades sociales o empresariales exigen determinar la influencia de los cambios que se requieran introducir en la producción de productos o servicios, de acuerdo al objeto social de la organización, lo que involucra el modo de actuación del profesional y los complejos estadios o momentos por los que transita el **proceso emprendedor**. Este último permite determinar las acciones que llevan a cabo los sujetos que en el mismo participan y que por la naturaleza holística, compleja y dialéctica del proceso emprendedor se integran, se relacionan y se condicionan dinámicamente, lo cual identifica al **modo de actuar emprendedor** como parte constitutiva de la competencia de emprendeduría en negocio.

El proceso emprendedor, en opinión de la autora, transita por diferentes estadios, que se asocian a la actividad creadora, y que denomina eslabones del proceso emprendedor: **visualización de las oportunidades** (observación y evaluación de las unidades relacionales); **realización del proyecto emprendedor** (desarrollo del plan de negocio); **gestión del proyecto emprendedor** (búsqueda de financiamiento, ejecución y evaluación). En cada uno de los eslabones es necesaria la observación de

las unidades relacionales para determinar la coherencia, de donde emergerán nuevos problemas a resolver y recurridamente, de nuevo realizar los eslabones anteriores, esta circularidad es necesaria para lograr un **desarrollo sostenible de la actividad de emprendeduría.**

A tenor de lo expresado, se considera el proceso emprendedor como un ciclo cerrado que vuelve constantemente al inicio, lo que caracteriza un **modo de actuar** y no un proceso independiente y esporádico en la actuación del profesional, o sea, la actividad de emprendeduría es, sin lugar a dudas, el modo de actuar que debe poseer el profesional para lograr el desarrollo, lo que implica potenciar en la competencia los rasgos que caracterizan al emprendedor: **capacidad emprendedora, autenticidad emprendedora y autodirección emprendedora.**

Por otra parte los estudios realizados evidencian que el modo de actuar emprendedor internamente se estructura para dar respuesta a su desempeño emprendedor, a través de tres dimensiones: **profesional, axiológica y autodirectiva.**

Independientemente de que lo expuesto evidencia el carácter protagónico del sujeto en el proceso de construcción de la competencia de emprendeduría en negocio, es indiscutible que los procesos emprendedores se sustentan en una comunicación dialógica entre profesionales, lo que significa compartir metas y tareas, es decir actuar de manera coordinada sobre la base de la actividad emprendeduría, lo que implica re-estructurar los espacios de subjetividad-praxis social individual para constituir nuevas estructuras de la subjetividad social y de la identidad y con ellas patrones de interacción social de otro orden, entonces es evidente el **carácter colectivo de la formación del emprendedor** como elemento estructurador de la competencia de emprendeduría en negocio.

A tenor de lo expuesto y de acuerdo con el método estructural funcional complejo asumido se modela la formación de la competencia de emprendeduría en negocio, a partir de la sucesión de movimientos por los que transita el proceso emprendedor y que significan las acciones que son resultado de la

exteriorización de las características dinámicas internas del proceso. De la síntesis de las relaciones entre las partes constitutivas del eslabón emergen los saberes necesarios que se constituyen en componentes del subsistema de formación.

En el primer eslabón del proceso emprendedor, que la autora lo denomina **visualización de oportunidades**, como se expresó con anterioridad, la unidad organización – entorno se constituye en el nexo orgánico de la unidad proceso-organización. La unidad organización - entorno y la unidad organización – proceso son dos polos de una realidad en unidad dialéctica dada por la **coherencia auto-identitaria**.

La detección de los problemas (contradicciones) en una u otra unidad a relacionar, se analiza dialécticamente la coherencia, pues si se detectan problemas, endógenos y exógenos, hay que precisar las prioridades en la solución y para ello es menester constatar cómo se afecta una de las unidades relacionales, con relación a las modificaciones en la otra, lo que permite detectar los problemas y solucionar con proyectos emprendedores (banco de problemas emprendedores), es entonces la detección de problemas emprendedores, la síntesis de la relación dialéctica entre la detección de contradicciones en cada unidad a relacionar.

La relación entre la detección de contradicciones en las unidades relacionales: organización – entorno organización – proceso y la detección de problemas para el proyecto emprendedor se sintetizan en la selección de problemas emprendedores como expresión de la exteriorización de las características dinámicas internas del proceso emprendedor y de estas relaciones emerge la **visibilidad emprendedora**, cualidad del emprendedor que expresa la capacidad de detectar y seleccionar problemas para el desarrollo de proyectos emprendedores. (Figura No. 1).



Figura No. 1 Eslabón de visualización de oportunidades

En el eslabón de visualización de oportunidades se significa la selección de los problemas emprendedores. El problema emprendedor como situación manifiesta del proceso productivo o de servicio genera la necesidad de preparar al futuro profesional en los aspectos de emprendeduría en negocio, necesarios e imprescindibles para solucionar el problema, es el **contenido de la formación**.

El contenido de la formación del estudiante (**contenido de emprendeduría**) será entonces, la síntesis entre la cultura de desarrollo en negocio y la cultura universitaria en la carrera (cultura del desarrollo en la administración de empresas como profesión expresada en la carrera).

Esta triada en el proceso de formación del profesional se va haciendo cada vez más compleja a medida que aumentan los años de la carrera, en la medida que se va desarrollando la cultura universitaria de la carrera (Figura No. 2).



Figura No. 2 Formación del contenido de la emprendeduría.

En el eslabón denominado **realización del proyecto emprendedor** (**objetivo** de la formación) se expresa como síntesis del problema emprendedor y el contenido de la emprendeduría, que a su vez se sintetizan en el método de proyectos emprendedores (**método** de la formación), como expresión de la exteriorización de las características dinámicas internas del proceso emprendedor.

De las relaciones emanadas emerge la **capacidad emprendedora** como cualidad del emprendedor en la que se expresa el modo esencial de pensamiento y de acción para realizar con éxito el proyecto emprendedor. (Figura No.3)



Figura No. 3 Eslabón de realización del proyecto emprendedor.

La capacidad emprendedora se constituye en premisa y resultado de la actividad de emprendeduría, tiene un carácter integrador y altamente generalizador. La capacidad emprendedora se expresa en el método de proyectos emprendedores durante el proceso emprendedor. El método de proyectos emprendedores se convierte en la estructura dinámica del contenido de la emprendeduría para lograr el objetivo (realizar el proyecto emprendedor), sin embargo los problemas emprendedores son complejos lo que requiere de una estructura dinámica del sistema de unidades organizativa que garanticen la formación de la competencia de emprendeduría en negocio, es decir que se requieren estrategias de gestión de proyectos.

Entre el método de proyecto emprendedor y las estrategias de gestión existe una unidad dialéctica que se sintetiza en el proceso de gestión de proyectos emprendedores como elemento que en su dinámica ordena el conjunto de tareas, se agrupan en los eslabones del proceso emprendedor para garantizar la formación de la competencia de emprendeduría en negocio. De estas relaciones emerge la **capacidad de gestión de proyectos emprendedores**, como cualidad en el emprendedor en la que se expresa el modo esencial de pensamiento y de acción para movilizar los recursos (materiales y humanos) orientados a la consecución del proyecto emprendedor. (Figura No. 4).



Figura No. 4 Eslabón de gestión de proyectos.

La formación de la visibilidad emprendedora y la formación de la capacidad emprendedora se sintetizan en la formación de la capacidad de gestión de proyectos emprendedores, lo que representa la contribución directa de los eslabones del proceso de formación de la competencia de emprendeduría en negocio, por lo que se estructuran como componentes del subsistema formativo (figura No. 5).

Luego, la formación de la visibilidad emprendedora unida a la formación de la capacidad emprendedora y la capacidad de gestión de proyectos emprendedores, en la exteriorización de su dinámica interna, se sintetizan en el modo de actuar del emprendedor.

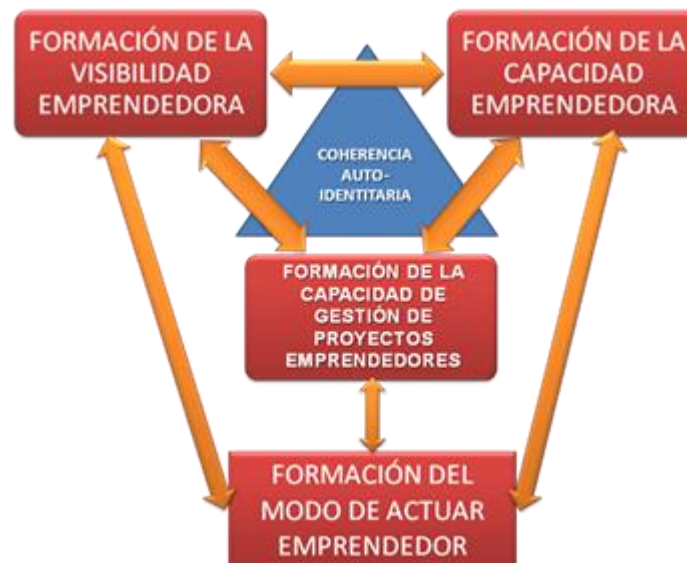


Figura No. 5 La formación del modo de actuar del emprendedor en el proceso docente educativo.

Independientemente de lo expuesto para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio, es necesario considerar la estructura interna en el modo de actuar emprendedor, lo que significa direccionar su formación en correspondencia con las dimensiones de desempeño que caracterizan al emprendedor: profesional, axiológica y autodirectiva, las que se estructuran como componentes del subsistema de desempeño.

La **dimensión profesional** representa la formación de la capacidad emprendedora, que se logra cuando el alumno se apropia del contenido de la formación y ello ocurre en la síntesis de la formación

de la cultura de desarrollo de negocio y la formación de la cultura profesional en la carrera universitaria.

(Figura No. 6).

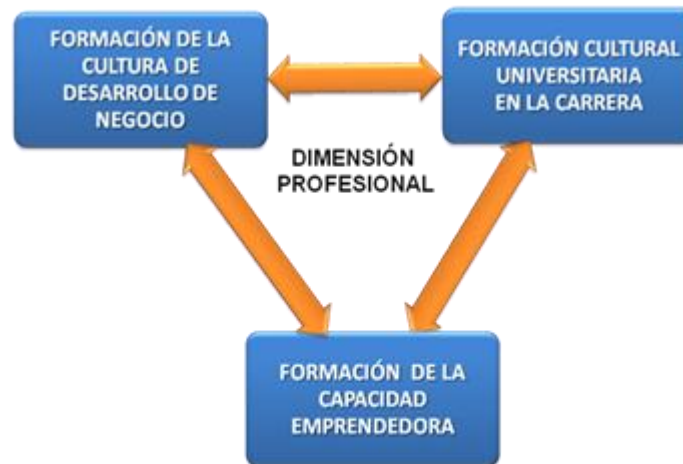


Figura No. 6 Dimensión profesional en el desempeño.

La **dimensión autodirectiva** representa el conjunto de procesos de autodeterminación y de autorregulación de la personalidad orientados hacia fines generales del individuo, que conforman las líneas temáticas y los mecanismos de cohesión y consistencia personal a través de los proyectos autorrealizadores, dirigidos al autodesarrollo personal y la aportación al progreso social.

La autonomía personal al ser considerada uno de los componentes de la autodirección personal, se significa en las orientaciones disposicionales importantes de los proyectos de vida de las personas reflexivas y creativas con base en plan de desarrollo de nación desde la perspectiva del desarrollo humano sostenible como general y al plan de desarrollo de la organización como particular (autonomía integradora).

En ese sentido, la autonomía integradora se constituye como potencialidad de la actuación del emprendedor en unidad con el coprotagonismo emprendedor, pero este último al actuar en la dirección del proyecto emprendedor en su carácter formador colectivo entra en contradicción con la autonomía

integradora, lo que se constituyen en par dialéctico con síntesis en la autodirección emprendedora. (Figura No.7). En esta dimensión del desempeño se expresa la autorregulación del emprendedor que garantiza la propiedad de organizar la actividad emprendedora en función de generar soluciones acordes a las características complejas del proceso emprendedor.

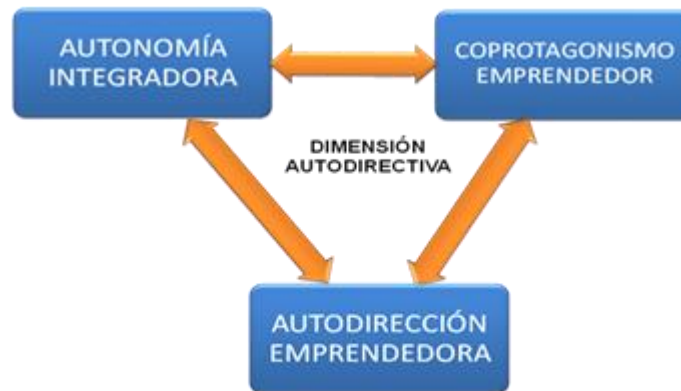


Figura No. 7 Dimensión autodirectiva.

Independiente que en cada dimensión está asociada a valores, por el propio carácter integrador del proceso formativo de la competencia se potencia una dimensión del desempeño dirigida a los aspectos axiológicos.

La **autenticidad emprendedora** expresa el sistema de valores del emprendedor en dirección al desarrollo social y humano y no solamente al hecho de obtener ganancias, aspecto esencial en una sociedad capitalista.

La **responsabilidad emprendedora** regula la actuación del sujeto emprendedor, pero ésta se puede dirigir a lo individual y contradecir lo social, mientras que el **compromiso social** puede contradecir lo individual, por lo que están constituidos en pares dialécticos que se penetran y contraponen y se sintetizan en la autenticidad emprendedora.(figura No.8)



Figura No. 8 Dimensión axiológica.

La dimensión profesional y la dimensión autodirectiva se sintetizan en la dimensión axiológica, lo que representa la proyección del desempeño emprendedor en la formación de la competencia de emprendeduría en negocio por lo que se estructuran como componentes del subsistema desempeño (figura No. 9). Luego, en la exteriorización de su dinámica interna, se sintetizan en el modo de actuar del emprendedor con lo cual se garantiza al egresado la regulación, organización y ejecución con productividad, eficacia y creatividad de su actuación en colectivo. (Figura No. 9).



Figura No. 9 Formación del modo de actuar emprendedor en el desempeño.

Estrategia curricular para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas.

Con todo lo planteado se evidencia que en la exteriorización de su dinámica interna ambos subsistemas: de formación y desempeño se relacionan en unidad para la formación del modo de actuar emprendedor y se contraponen en tanto uno representa la formación teórica y otro la formación práctica del emprendedor mediatizadas por el proceso de formación de la competencia de emprendeduría en negocio.

Es decir, en la formación de la competencia de emprendeduría en negocio está presente la dialéctica formación- desempeño, pues se apoya en las relaciones que se establecen entre estos, para desde su lógica tributar a la formación de los administradores de empresas emprendedores. Es entonces, la formación de la competencia de emprendeduría en negocio es la síntesis de la dialéctica entre el subsistema de formación y el subsistema de desempeño. (Ver figura No.10)

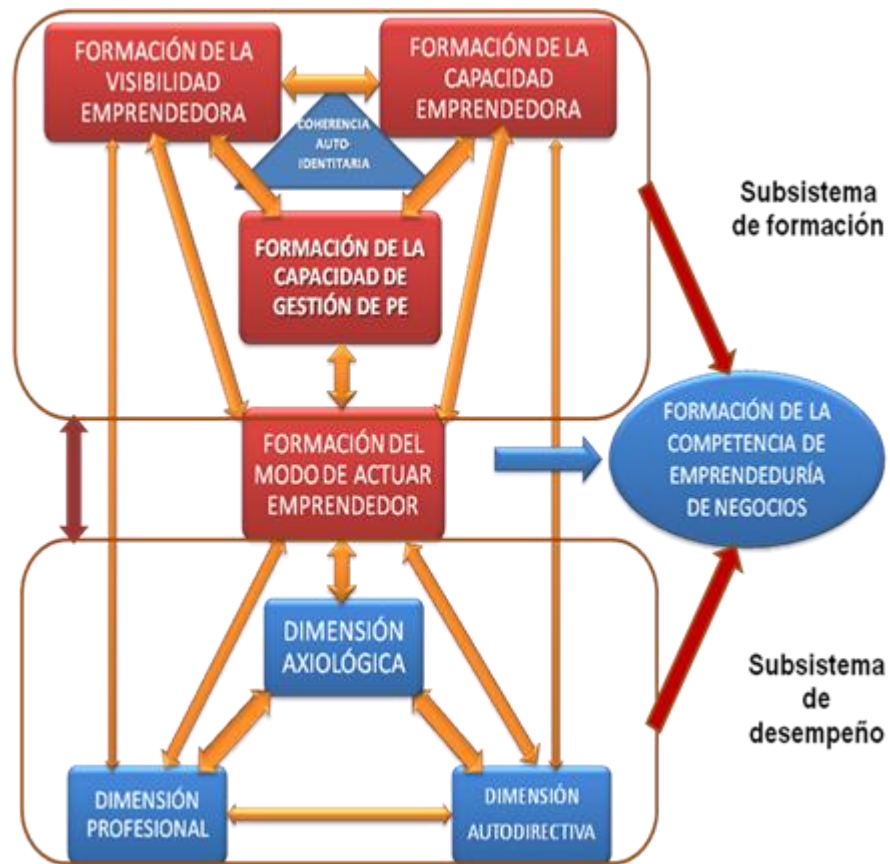


Figura No. 10 Modelo de formación de la competencia de emprendeduría de negocio

La red de relaciones del modelo está dada por:

1. La detección de las contradicciones en las unidades proceso-organización y organización-entorno representan un par dialéctico que se sintetiza en la detección de problemas para el proyecto emprendedor.
2. La tríada formada por las contradicciones en las unidades proceso-organización y organización-entorno y la detección de problemas para el proyecto emprendedor se sintetizan en una estructura de relaciones de orden superior que es la selección de los problemas emprendedores, de donde emana la visibilidad emprendedora.
3. La cultura de desarrollo de negocio (parte) y la cultura de la carrera universitaria (todo) forman un par dialéctico que se sintetiza en el contenido de la emprendeduría.
4. Los problemas emprendedores están en unidad dialéctica con el contenido emprendedor, que se sintetizan en los objetivos de la emprendeduría, constituyendo esta la dimensión emprendedora del macrocurrículo.
5. La triada formada por los problemas emprendedores el contenido emprendedor y los objetivos de la emprendeduría, se constituyen en una configuración de orden superior con el método emprendedor de donde emana la capacidad emprendedora.
6. El método de proyectos emprendedores como la parte se constituye en par dialéctico con la estrategia de gestión de proyectos (el todo) y se sintetiza en el proceso de gestión de proyectos emprendedores, de donde emerge la capacidad de gestión de proyectos emprendedores.
7. La formación de la visibilidad emprendedora, la formación de la capacidad emprendedora y la formación de la capacidad de gestión de proyectos emprendedores se sintetizan en una estructura de relaciones de orden superior y que resulta ser la formación del modo de actuar emprendedor en el proceso docente educativo.

8. La formación del modo de actuar emprendedor es una estructura de relaciones de orden superior, integrada por la triada de las tres dimensiones esenciales del desempeño emprendedor: la profesional, la autodirectiva y la axiológica.
9. La dimensión profesional está representada por la triada que forma el par dialéctico entre la formación de la cultura de desarrollo de negocio y la formación de la cultura en la carrera universitaria que se integran en la formación de la capacidad emprendedora.
10. La dimensión autodirectiva está representada por la triada que forma el par dialéctico entre la autonomía integradora y el coprotagonismo emprendedor que se sintetizan en la autodirección emprendedora.
11. La dimensión axiológica está representada por la triada que forma el par dialéctico entre el compromiso social y la responsabilidad emprendedora, que se sintetiza en la autenticidad emprendedora.

Las regularidades esenciales del modelo son:

1. La formación y desarrollo de la competencia emprendedora se logra a través de un proceso curricular que integra en la carrera los subsistemas de formación y desempeño que en sus estructuras de relaciones expresan el modo de actuar emprendedor.
2. La formación de la competencia emprendedora transita por tres eslabones (visualización de oportunidades, realización del proyecto emprendedor y gestión del proyecto emprendedor) que poseen un carácter complejo al estar interrelacionados de forma recurrente. (Figura No.11)

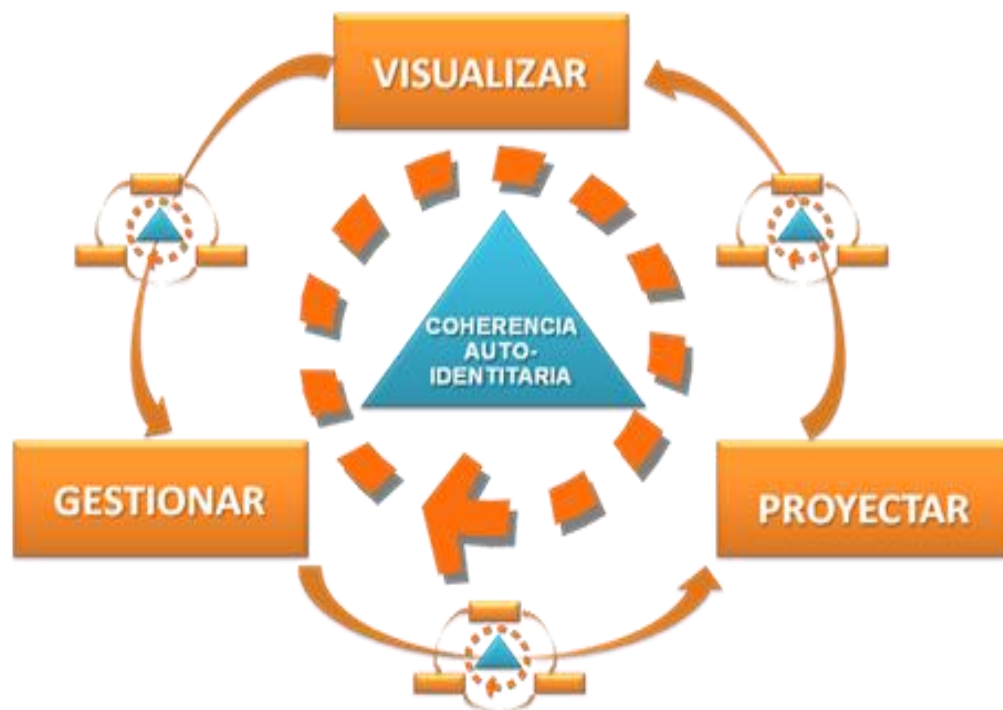


Figura No. 11 Dinámica de la formación de la competencia emprendedora.

2.3 Estrategia curricular para la formación de la competencia emprendeduría de negocio.

Sobre la base del modelo de formación de la competencia de emprendeduría en negocio se establece una estrategia curricular que realiza un abordaje pedagógico del proceso docente con el propósito de lograr objetivos generales relacionados con el modo de actuación emprendedor y que no es posible lograrlo con la debida profundidad desde la óptica de una sola área del conocimiento o asignatura académica, por lo que se requiere de la participación de varias unidades curriculares de la carrera.

Dicha estrategia influirá en la formación de la competencia emprendeduría en negocio a través de:

- Las relaciones dialécticas entre los subsistemas de formación y desempeño.
- El carácter recurrente de la formación a partir de sistemática búsqueda de la coherencia auto-identitaria para demostrar conveniencia de ejecución del proyecto emprendedor y donde se develan nuevos problemas, lo que garantiza el desarrollo sostenible de la actividad emprendedora.

Estrategia curricular para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas.

- El vínculo con la producción y los servicios, a partir de la procedencia laboral del estudiante, para la visualización, realización y gestión de los proyectos emprendedores y la dinámica interna del propio desarrollo del proyecto. (Figura No. 12)



Figura No. 12. Dinámica de desarrollo de proyectos emprendedores.

La estrategia como **eje transversal** que integra un sistema de acciones coherentes que aseguran el cumplimiento de los objetivos planteados, a partir de la sistematización por años y grados de complejidad de los proyectos. . (Figura No. 13)

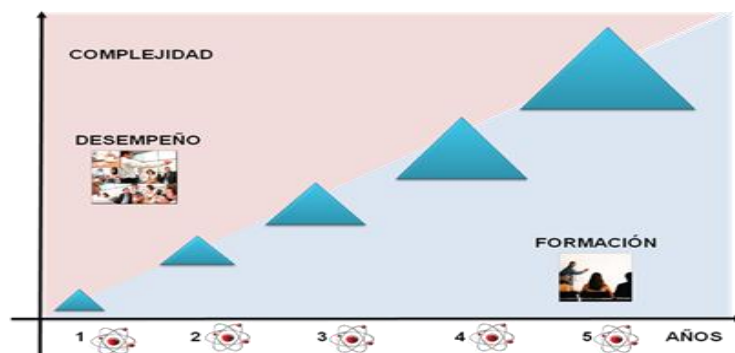


Figura No. 13 Eje transversal para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio.

En su carácter sistémico la estrategia se estructura en dos dimensiones: macro y micro.

En la dimensión macro se determinan como componentes del proceso curricular:

Problema de la emprendeduría: Necesidad de contribuir al desarrollo de la organización en homeóstasis con el desarrollo del entorno.

Objeto de la formación emprendedora: El sistema de principios, leyes y conceptos que explican la autoorganización organizacional.

En la dimensión macro se determina el tipo de instrumento curricular a emplear, en un eje transversal se gestiona la coherencia del problema, objetivo, objeto y contenido, que precisan las dimensiones del proceso formativo. Estos elementos están precisados en el eslabón de la realización del proyecto emprendedor. El contenido del proceso formativo que coincide con el contenido de la emprendeduría, tiene en cuenta la situación contextual de dicho contenido en el plan de estudio, lo que define la estructura del instrumento curricular. La formación de esta competencia demanda la integración de contenidos, que se sintetizan en la dinámica de la cultura de desarrollo en negocio y la cultura universitaria en la carrera, lo que explica, entre otras relaciones, la complejidad del contenido de la emprendeduría a formar en la carrera y desarrollar en el desempeño en el contexto local y regional.

En la dimensión micro se estructura la estrategia a partir de las triadas dialécticas que se forman entre problema, objetivo - contenido y el método en la búsqueda de la capacidad emprendedora evidenciada en el desempeño de un sistema de acciones

Estrategia para la formación de la competencia emprendeduría en negocio en la carrera de administración de empresas.

Premisas

Las premisas constituyen las condiciones, tanto favorables como desfavorables, que condicionan la concepción y puesta en práctica de cualquier estrategia.

A continuación se plantean las que se consideran como imprescindibles, en aras de garantizar el cumplimiento del objetivo de la estrategia.

- Programa de capacitación docente, metodológica e investigativa de los profesores que imparten clases en la carrera.

- Planeación didáctica de aspectos estructurales y de organización del proceso de enseñanza - aprendizaje (cartas descriptivas, diseño de instrumentos de evaluación, sistemas de evaluación, entre otras actividades pedagógicas)
- Socialización de la fundamentación teórica del modelo y la estrategia didáctica.

Funciones

Esta estrategia debe definir una planificación cuya esencia está basada en el análisis racional de los elementos y relaciones que intervienen en la misma, para que cumpla las funciones que le son asignadas en las dimensiones, entre ellas:

Dimensión Instructiva: en la solución de los problemas el alumno va complementando la formación del modo de actuación no sólo del emprendedor, sino también del administrador de empresas.

Dimensión Educativa: el alumno resuelve problemas en grupo contribuyendo así con el trabajo colaborativo a que se formen los valores profesionales del administrador de empresas y del emprendedor, además de que el alumno en su proceso formativo logra la detección y solución de problemas creativos relacionados con las necesidades sociales y empresariales, hacia el desarrollo humano sostenible, lo que contribuye a formar los valores prescritos en el modelo.

Dimensión Emprendedora: a partir de las acciones a realizar por los estudiantes desde la carrera se va desarrollando el modo de actuación emprendedor.

Dimensión Ética: las acciones a realizar por profesores y estudiantes deben estar dirigidas a la formación de una conducta ética en cuyo centro esté el desarrollo humano sostenible.

Estructura

La estructura general de la estrategia queda conformada a partir del sistema de acciones que se dan en la relación dialéctica entre los subsistemas de formación y de desempeño.

Subsistema de formación.

- A través de la estrategia se van desarrollando de forma recurrente y circularmente los eslabones para la formación de la competencia de emprendeduría de negocios.
- El eslabón de visualización de oportunidades apunta al objeto de la carrera.
- El eslabón de realización de los proyectos emprendedores contiene la dinámica del proceso formativo.
- El eslabón de gestión del proyecto emprendedor se enmarca en la dinámica de introducción del proyecto, elemento importante en la sociedad dominicana.
- Estructurar un plan de superación en temas relacionados con la emprendeduría de negocios desde un enfoque complejo para ser impartido a los directivos, profesiones y profesionales vinculados a la administración de empresas en la República Dominicana.

Subsistema de desempeño.

Comprende fundamentalmente un conjunto de acciones a desarrollar por los estudiantes.

- Constitución del club de emprendedores.
- Promover un conjunto de actividades, tales como: videos debates, conferencias, presentación y discusión de casos, entre otras actividades dirigidas por los estudiantes de último año integrantes del club de emprendedores.
- Desarrollar actividades de orientación y educación en aspectos relacionados con la emprendeduría de negocios en las escuelas primarias y secundarias como parte de la Extensión Universitaria.
- Coordinar actividades con empresarios emprendedores para desarrollar actividades encaminadas a la educación y motivación de los estudiantes.
- Cada grupo emprendedor debe de proponer una actividad de emprendeduría para ofertarla a la producción y los servicios.

Objetivos

Objetivo general: **Lograr la formación grupal de emprendedores para la solución de las necesidades organizacionales y sociales en el campo de la Administración de Empresas.**

Objetivos particulares:

- Solucionar problemas emprendedores en el campo de la administración a partir de la búsqueda del trabajo colectivo.
- Potenciar el modo de actuación del profesional, desde los primeros años de la carrera.
- Promover el desarrollo del pensamiento reflexivo y creativo en los estudiantes de la carrera de administración.
- Promover espacios de integración: docencia-producción-investigación en las condiciones sociopolíticas del país.

Contenido de la formación emprendedora, está formado por el sistema de conocimientos, habilidades y valores bases para la formación de la competencia de emprendeduría de negocios.

Sistema de conocimientos:

- Desarrollo organizacional.
- Desarrollo de los campos de acción de la profesión.
- Enfoque complejo de la organización.
- Procesos de autoorganización.
- Sistema de observación de la dinámica de la auto-identidad organizacional.

Sistema de habilidades:

- Las habilidades profesionales de la profesión específica.
- Habilidades investigativas.
- Habilidades de comunicación oral y escrita.

- Habilidades en el diseño de proyectos.
- Habilidades de detección y formulación de situaciones-problema.
- Habilidades cognitivas y metacognitivas.
- Elaborar y traducir de resultados y conclusiones en idioma inglés.
- Habilidades de gestión de información y gestión del conocimiento.

Sistema de valores:

Dentro del sistema de valores el centro jerárquico es la autodirección emprendedora. A la que se integran:

- Autonomía integradora.
- Coprotagonismo emprendedor.
- Responsabilidad emprendedora.
- Compromiso social.
- La creatividad emprendedora.
- Humanismo.
- Trabajo colectivo.
- Laboriosidad.

Acciones por año en la estrategia

La estrategia posee un sistema de acciones que van desde la creación del club de emprendedores hasta el quinto año, donde se combinan y se interrelacionan los subsistemas de formación y desempeño.

Es de destacar que en cada uno de los períodos lectivos de la carrera está indicada la realización de proyectos emprendedores, los cuales son confeccionados en forma de sistema articulados con el club en los primeros semestres y con las asignaturas, a partir del inicio del ciclo básico específico y donde se

pone de manifiesto la actividad creativa de los estudiantes. Estos proyectos tienen la particularidad de que a medida que se avanza en los años de la carrera va amentado su grado de complejidad hasta llegar al monográfico o tesis de grado, por lo que requiere del estudiante una mayor capacidad de integración de los conocimientos adquiridos.

Acciones metodológicas de la estrategia:

1. Confeccionar los objetivos por año de la carrera, destacando las acciones de emprendeduría.
2. Crear los grupos emprendedores estudiantiles y asignar un manager entre los profesores y colaboradores en esta actividad.
3. Organizar los eventos anuales de emprendeduría de negocios.
4. Crear la página web del club de emprendeduría de negocios.

Admisión al club de emprendedores en el primer año de la carrera.

Objetivos estratégicos:

Motivar a los estudiantes de administración para una mejor disposición hacia la actividad de la emprendeduría de negocios.

Confeccionar los proyectos personales de vida de cada uno de los estudiantes.

Sistema de Acciones:

- Brindar una amplia información sobre los principales problemas que enfrenta la profesión y la situación socioeconómica y política del país.
- Brindar información sobre el banco de problemas emprendedores a abordar en los primeros años de la carrera.
- Confeccionar por lo estudiantes sus proyectos de vida como futuros emprendedores.

Talleres introductorios.

Objetivo estratégico:

Convertir al grupo de emprendedores en un observatorio para determinar la evolución de la auto-identidad de una organización.

Sistema de Acciones:

- Realizar de talleres por los estudiantes destacados en la emprendeduría sobre la visualización de oportunidades.
- Dictar conferencias por egresados que sean emprendedores sobresalientes.

Primer año.

Objetivos estratégicos:

Observar a nivel de las organizaciones laborales de los estudiantes los diferentes problemas emprendedores.

Dar solución a los problemas modelados emprendedores.

Sistema de Acciones:

- Precisar en los contenidos de las asignaturas los conocimientos, habilidades y valores que deben ser básicos en la formación de la competencia de emprendeduría de negocios.
- Diseñar y ejecutar proyectos emprendedores estudiantiles de acuerdo al banco de problemas modelados.
- Reunión en seminarios mensuales a los grupos de emprendedores.
- Realizar eventos científico y concurso de emprendedores donde los estudiantes expongan los resultados de los proyectos emprendedores.

Segundo año.

Objetivo estratégico:

Diseñar proyectos emprendedores de acuerdo a los problemas emprendedores que los estudiantes detectaron en sus organizaciones laborales.

Sistema de Acciones:

- Precisar en los contenidos de las asignaturas los conocimientos, habilidades y valores que deben ser básicos en la formación de la competencia de emprendeduría de negocios.

- Diseñar proyectos emprendedores estudiantiles de acuerdo al banco de problemas de sus organizaciones laborales.
- Reunión en seminarios mensuales a los grupos de emprendedores.
- Realizar eventos científico y concurso de emprendedores donde los estudiantes expongan los resultados de los proyectos emprendedores.

Tercer año.

Objetivo estratégico:

Diseñar proyectos emprendedores de acuerdo a los problemas emprendedores que los estudiantes detectaron en sus organizaciones laborales y a los objetivos de las asignaturas básicas específicas.

Sistema de Acciones:

- Precisar en los contenidos de las asignaturas los conocimientos, habilidades y valores que deben ser básicos en la formación de la competencia de emprendeduría de negocios.
- Diseñar proyectos emprendedores estudiantiles de acuerdo al banco de problemas de sus organizaciones laborales y las asignaturas básicas específicas.
- Reunión en seminarios mensuales a los grupos de emprendedores.
- Realizar eventos científico y concurso de emprendedores donde los estudiantes expongan los resultados de los proyectos emprendedores.

Cuarto año.

Objetivo estratégico:

Diseñar proyectos emprendedores de acuerdo a los problemas emprendedores que los estudiantes detectaron en sus organizaciones laborales en uno de los campos de acción de la profesión, dirigido por la asignatura correspondiente.

Sistema de Acciones:

- Precisar en los contenidos de las asignaturas los conocimientos, habilidades y valores que deben ser básicos en la formación de la competencia de emprendeduría de negocios.
- Diseñar proyectos emprendedores estudiantiles de acuerdo al banco de problemas de sus organizaciones laborales en un campo de acción específico de la profesión.
- Reunión en seminarios mensuales a los grupos de emprendedores.
- Realizar eventos científicos y concursos de emprendedores donde los estudiantes expongan los resultados de los proyectos emprendedores.

Quinto año.

Objetivo estratégico:

Diseñar proyectos emprendedores de acuerdo a los problemas emprendedores que los estudiantes detectaron en sus organizaciones laborales dirigidos por la asignatura correspondiente.

Sistema de Acciones:

- Precisar el estado de la formación de la competencia de emprendeduría de negocios a través de instrumentos estadístico.
- Diseñar proyectos emprendedores estudiantiles para la solución de problemas emprendedores de sus organizaciones laborales o para la creación de un nuevo negocio.
- Reunión en seminarios mensuales a los grupos de emprendedores.
- Realizar eventos científicos y concursos de emprendedores donde los estudiantes expongan los resultados de los proyectos emprendedores.

Monográfico o Tesis

Objetivo estratégico:

Diseñar proyectos de emprendeduría de negocios.

Sistema de Acciones:

- Precisar el estado de la formación de la competencia de emprendeduría de negocios a través de instrumentos estadísticos.
- Diseñar proyectos emprendedores estudiantiles para la solución de problemas emprendedores o para la creación de un nuevo negocio o mejorar los negocios ya existentes.
- Reunión en seminarios mensuales de los grupos de emprendedores.
- Realizar eventos científicos y concursos de emprendedores donde los estudiantes expongan los resultados de los proyectos emprendedores.

Conclusiones del Capítulo II

1. La formación de la competencia emprendeduría en negocio de la carrera de Administración de Empresas se modela a partir del carácter particular y fragmentado del currículo y el carácter totalizador e integrado de la formación de la competencia.
2. La formación de la competencia emprendeduría en negocio se propicia a través de la relaciones entre la formación de la visibilidad emprendedora, la formación de la capacidad emprendedora, la formación de la capacidad de gestión de proyectos emprendedores y las dimensiones: profesional, autodirectiva y axiológica, las cuales exteriorizan su dinámica interna en el modo de actuar del emprendedor en el proceso formativo y el desempeño.
3. La estrategia curricular para la formación de la competencia emprendeduría en negocio en la carrera de administración de empresas fue concebida como una proyección en la que se combinan la formación y el desempeño, en una dinámica en la que se definen objetivos y acciones concretas que le permitirán a los estudiantes, elevar su desempeño profesional.

CAPÍTULO III

INTRODUCCIÓN PARCIAL DE LA ESTRATEGIA PARA LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LA COMPETENCIA DE EMPRENDEDURÍA EN NEGOCIO EN LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN LA UNIVERSIDAD APEC DE REPÚBLICA DOMINICANA.

Introducción

Considerando el salto cualitativo desde el emprendimiento que debe dar la formación de los profesionales de la administración de empresas y acorde con el modelo propuesto, se ejemplifica la estrategia curricular para la formación y desarrollo de la competencia emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas de la Universidad APEC.

La validación del modelo y la estrategia propuesta ha sido realizada a través del método Delphi aplicado a las encuestas realizadas a un grupo de profesionales versados en el tema y la aplicación parcial de la estrategia ha sido realizada aplicando algunos procedimientos del estudio de caso, la observación participante.

3.1 Valoración del modelo y la estrategia a través de la consulta a expertos.

Una vez elaborado el modelo y la estrategia, que constituyen los aportes más importantes de la investigación, se procedió a la búsqueda de un instrumento que resultara adecuado para su valoración.

Se empleó un instrumento en forma de encuestas para evaluar empíricamente los resultados, se concibe como medio de complementar el proceso de fundamentación de la idea que se defiende en la investigación.

Por otra parte, la delimitación de indicadores adecuados se favorece también con ayuda del método de consulta a expertos. El empleo del método implica tener en cuenta dos aspectos básicos:

- ◆ Los procedimientos que se siguen para proponer los indicadores potenciales que se someten al juicio de los consultados, y las técnicas estadísticas que se manejan para procesar los datos recolectados y determinar los indicadores que definitivamente se consideran como adecuados.
- ◆ Los criterios que se manejan para seleccionar los especialistas cuya opinión se considerará como confiable a los efectos de la investigación.

A partir de las concepciones anteriores y siguiendo recomendaciones que señalan importantes autores (Campistrous y Rizo, 1998) se procedió inicialmente a elaborar un listado o banco inicial de características relativas al modelo y la estrategia, que pudieran fungir como posibles indicadores. Para confeccionar dicho listado se partió del análisis teórico de la hipótesis de la investigación, y de la visión y experiencia personal de la autora y los tutores del presente trabajo.

Posteriormente se procedió a realizar una revisión de dicho listado de posibles indicadores, por medio de la presentación y análisis del mismo durante sesiones de consultas individuales realizadas a varios investigadores con experiencia en el área de análisis.

Este trabajo inicial se concibió como una forma de otorgarle la denominada validez de contenido al instrumento evaluativo que sobre la base de dichos posibles indicadores se confeccionara, ya que por tal validez se entiende el grado en que dicho instrumento abarca o contiene a las facetas o alternativas diferentes sin las cuales no se logra una caracterización satisfactoriamente plena del dominio u objeto que se evalúa (Campistrous y Rizo, 1998; pág. 8).

Corregida la primera versión del listado, se obtuvo el listado de posibles indicadores que definitivamente se incluiría dentro de un instrumento en forma de encuesta que se sometería a la consulta de un grupo más numeroso de especialistas.

Con relación a las diferentes técnicas estadísticas que se pueden emplear para el procesamiento de las respuestas de los consultados, cuando dicho proceso se realiza con el propósito de la determinación de indicadores, se recomienda el denominado Modelo de Torgerson (Campistrous y Rizo, 1998; pág. 11).

Este procedimiento permite obtener un escalamiento donde se le determina un valor, no sólo a cada uno de los elementos que se valoran como posibles indicadores, sino incluso a cada uno de los límites de las categorías entre las cuales estos fueron clasificados, de manera que se puede llegar a determinar finalmente en qué categoría fue ubicado cada uno de los indicadores cuando se tiene el efecto combinado de la opinión del total de los consultados.

Teniendo en cuenta además, que por las características de la consulta a realizar por vía de la encuesta final, el procesamiento de la misma resulta conveniente con ayuda de un escalamiento tipo Likert; ya desde esta fase se redactaron las alternativas de los posibles indicadores teniendo en cuenta un grupo de cualidades vinculadas con el empleo del referido tipo de escala (Campistrous y Rizo, 1998; pág. 108). Entre tales cualidades se tuvieron en cuenta las siguientes:

- ◆ Los posibles indicadores se presentan como afirmaciones ante los cuales se pide una reacción de los sujetos.
- ◆ Las afirmaciones caracterizan al objeto de análisis y deben expresar una sola relación lógica y en un solo sentido.
- ◆ Las opiniones de respuesta se clasifican dentro de 5 categorías que son comunes a todas las características a analizar y que se codifican numéricamente según el sentido de las afirmaciones.

La selección de los especialistas a utilizar como consultados para la encuesta destinada a la determinación de indicadores adecuados tuvo en cuenta fundamentalmente características tales como: experiencia científica, laboral y docente, área de trabajo docente, la institución donde se labora, etc.

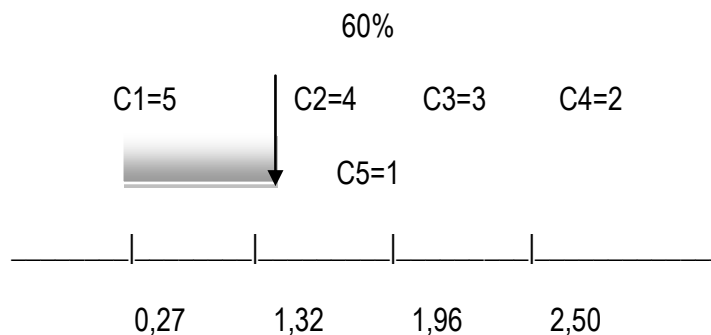
Por su parte, el método escogido para evaluar la confiabilidad de los consultados, es el que se basa en la autovaloración que sobre su competencia hacen los propios especialistas. Este método se reconoce como muy usado por considerarse bastante completo y sencillo (Ramos y otros, 1989).

Se le hizo llegar, el listado de indicadores, por vía de impresión en papel o por correo electrónico, a cada miembro del grupo de personas seleccionadas dentro de la muestra a consultar.

El proceso de aplicación de la referida encuesta permitió recolectar los criterios provenientes de 28 consultados. Una caracterización de los principales rasgos de los miembros de este grupo revela aspectos como los siguientes:

- ◆ Todos los encuestados son Máster o Doctor.
- ◆ El tiempo promedio de experiencia de trabajo en la investigación científica y la docencia de nivel superior, en ambos casos, es de 25 años.
- ◆ El 82% de los consultados ha estado en cargos donde los negocios ocupan un lugar importante en el centro de su actividad.

En forma de representación gráfica sobre un eje, los intervalos numéricos para las categorías de evaluación se pueden presentar de la siguiente forma:



Según se aprecia en la referida tabla, ocho de los 19 indicadores sometidos a valoración por los especialistas (un 42%) alcanzan valores de escala inferiores a 0.27 lo que significa que resultan evaluados como Imprescindibles. Es por lo anterior que se toman a dichos indicadores (Se listan abajo) como los convenientes para confeccionar en base a ellos la encuesta que definitivamente servirá para que los especialistas valoren los resultados de la tesis.

- 1 Como evalúa Ud. la contradicción fundamental
- 2 Como evalúa Ud. el concepto de Competencia de Emprendeduría de negocios.
- 3 Como evalúa Ud., el modelo.
- 4 Evalúe las regularidades del modelo
- 5 Como evalúa Ud. las dimensiones del modelo.
- 6 Como evalúa Ud., la estrategia.
- 7 Cómo evalúa la aplicabilidad de la estrategia.
- 8 Existe coherencia entre el modelo y la estrategia.

I.- Selección de los expertos

Se listaron 35 personas que a criterio la investigadora cumplirían los requisitos de expertos y además que habían estado trabajando por largo tiempo en actividades relacionadas con la emprendeduría en negocio.

a) Determinación del coeficiente de conocimiento Kc.

Se le planteó que evaluaran, en una escala del 1 al 10, en tendencia progresiva su nivel de conocimiento sobre el tema específico de la tesis (ver tabla no. 1 adjunta).

Tabla no. 1 Cálculo del coeficiente de conocimiento

Escala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Experto										
1										X
2									X	
3								X		
4								X		
5									X	
6									X	
7									X	
8									X	
9								X		
10										X
11								X		
12									X	
13								X		
14								X		
15									X	
16						X				
17										X
18								X		

Estrategia curricular para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas.

19						X				
20					X					
21						X				
22									X	
23										X
24								X		
25									X	
26										X
27				X						
28									X	
29										X
30								X		
31						X				
32									X	
33							X			
34								X		
35									X	

De acuerdo a los valores seleccionados por los expertos en la tabla No.1 se calcula el coeficiente de conocimiento dividiendo el valor marcado entre 10.

Tabla No. 1 Coeficiente de conocimiento Kc

Kc. Experto No. 1 = 10/10 =1

Estrategia curricular para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas.

Kc. Experto No 2 = $9/10 = 0.9$

Kc. Experto No. 3 = $8/10 = 0.8$

Kc. Experto No. 4 = $8/10 = 0.8$

Kc. Experto No. 5 = $9/10 = 0.9$

Kc. Experto No 6 = $9/10 = 0.9$

Kc. Experto No. 7 = $9/10 = 0.9$

Kc. Experto No 8 = $9/10 = 0.9$

Kc. Experto No. 9 = $8/10 = 0.8$

Kc. Experto No 10 = $10/10 = 1$

Kc. Experto No.11 = $8/10 = 0.8$

Kc. Experto No 12 = $9/10 = 0.9$

Kc. Experto No. 13 = $8/10 = 0,8$

Kc. Experto No 14 = $8/10 = 0.8$

Kc. Experto No. 15 = $9/10 = 0,9$

Kc. Experto No 16 = $6/10 = 0,6$

Kc. Experto No 17 = $10/10 = 1$

Kc. Experto No 18 = $8/10 = 0.8$

Kc. Experto No 19 = $6/10 = 0,6$

Kc. Experto No 20 = $5/10 = 0,5$

Kc. Experto No 21 = $6/10 = 0,6$

Kc. Experto No 22 = $9/10 = 0.9$

Kc. Experto No 23 = $10/10 = 1$

Kc. Experto No 24 = $8/10 = 0.8$

Kc. Experto No 25=9/10 =0.9

Kc. Experto No 26=10/10 =1

Kc. Experto No 27=4/10=0,4

Kc. Experto No 28=9/10 =0.9

Kc. Experto No 29=10/10 =1

Kc. Experto No 30=8/10 =0.8

Kc. Experto No 31=6/10=0,6

Kc. Experto No 32=9/10 =0.9

Kc. Experto No 33=7/10=0,7

Kc. Experto No 34=8/10 =0.8

Kc. Experto No 35=9/10 =0.9

b) Coeficiente de argumentación (Ka)

Se le solicitó a cada experto autoevaluarse a través del cuestionario sobre fuentes de argumentación que aparece en la tabla No.2 con los siguientes resultados:

Tabla No.2 Ubicación de los expertos en las fuentes de argumentación

Fuentes de argumentación.

	Fuentes de argumentación	Alto	Medio	Bajo
1	Análisis teóricos realizados	0.3	0.2	0.1
2	Experiencia obtenida	0.5	0.4	0.3
3	Trabajos de autores nacionales	0.05	0.04	0.03
4	Trabajos de autores internacionales	0.05	0.04	0.03
5	Conocimiento del estado del problema en el extranjero	0.05	0.04	0.03
6	Su intuición	0.05	0.04	0.03

El nivel de argumentación de los expertos fue determinado mediante autoevaluaciones. Los resultados se muestran en la siguiente tabla no. 3.

Tabla No.3. Matriz coeficiente de argumentación por experto

J / i	1	2	3	4	5	6	Σ
1	0.2	0.4	0.04	0.04	0.04	0.04	0.76
2	0.3	0.5	0.05	0.04	0.03	0.04	0.95
3	0.2	0.5	0.04	0.03	0.03	0.05	0.85
4	0.2	0.5	0.04	0.04	0.05	0.05	0.88
5	0.2	0.5	0.04	0.05	0.05	0.05	0.89
6	0.3	0.5	0.04	0.04	0.05	0.05	0.98
7	0.2	0.4	0.04	0.04	0.04	0.04	0.76
8	0.3	0.5	0.04	0.05	0.04	0.04	0.87
9	0.2	0.5	0.05	0.03	0.03	0.04	0.85
10	0.3	0.5	0.04	0.05	0.03	0.05	0.97
11	0.2	0.5	0.03	0.03	0.03	0.04	0.83
12	0.3	0.5	0.04	0.05	0.04	0.05	0.98
13	0.2	0.5	0.04	0.04	0.04	0.04	0.86
14	0.3	0.3	0.04	0.03	0.03	0.05	0.75
15	0.3	0.5	0.04	0.04	0.03	0.05	0.96
16	0.2	0.3	0.03	0.05	0.04	0.04	0.66
17	0.2	0.5	0.03	0.03	0.03	0.04	0.83
18	0.3	0.5	0.04	0.05	0.04	0.05	0.98
19	0.2	0.5	0.04	0.04	0.04	0.04	0.86
20	0.2	0.4	0.04	0.04	0.04	0.04	0.76
21	0.3	0.5	0.05	0.04	0.03	0.04	0.95
22	0.2	0.5	0.04	0.03	0.03	0.05	0.85
23	0.2	0.5	0.04	0.04	0.05	0.05	0.88
24	0.2	0.5	0.04	0.05	0.05	0.05	0.89
25	0.3	0.5	0.04	0.04	0.05	0.05	0.98
26	0.2	0.4	0.04	0.04	0.04	0.04	0.76
27	0.3	0.5	0.04	0.05	0.04	0.04	0.87
28	0.2	0.5	0.05	0.03	0.03	0.04	0.85
29	0.3	0.5	0.04	0.05	0.03	0.05	0.97
30	0.2	0.5	0.03	0.03	0.03	0.04	0.83
31	0.3	0.5	0.04	0.05	0.04	0.05	0.98
32	0.2	0.5	0.04	0.04	0.04	0.04	0.86
33	0.3	0.3	0.04	0.03	0.03	0.05	0.75
34	0.3	0.5	0.04	0.04	0.03	0.05	0.96
35	0.3	0.5	0.04	0.05	0.03	0.05	0.97

Finalmente se calcularon los coeficientes de competencias (K) a partir de los coeficientes de conocimiento (kc) y argumentación (ka), los cuales se reflejan a continuación:

c) Coeficiente de competencia de los expertos (K)

$K = 0.5 (K_c + K_a)$.

Niveles de competencia: Alta = $0.8 < k < 1.0$ Media: $0.5 < K < 0.8$ Baja: $K < 0.5$

Tabla No.4. Matriz coeficiente y nivel de competencia por experto

Experto (K) No.	Coeficiente de competencia	Nivel de competencia
K Experto No.1	0,88	Alta
K Experto No.2	0,93	Alta
K Experto No.3	0,83	Alta
K Experto No.4	0,84	Alta
K Experto No.5	0,90	Alta
K Experto No.6	0,94	Alta
K Experto No.7	0,83	Alta
K Experto No.8	0,89	Alta
K Experto No.9	0,83	Alta
K Experto No.10	0,99	Alta
K Experto No.11	0,82	Alta
K Experto No.12	0,94	Alta
K Experto No.13	0,83	Alta
K Experto No.14	0,78	Media
K Experto No.15	0,93	Alta
K Experto No.16	0,63	Media
K Experto No.17	0,92	Alta
K Experto No.18	0,89	Alta
K Experto No.19	0,73	Media
K Experto No.20	0,63	Media
K Experto No.21	0,78	Media
K Experto No.22	0,88	Alta
K Experto No.23	0,94	Alta
K Experto No.24	0,85	Alta
K Experto No.25	0,94	Alta
K Experto No.26	0,88	Alta
K Experto No.27	0,64	Media
K Experto No.28	0,88	Alta
K Experto No.29	0,99	Alta
K Experto No.30	0,82	Alta
K Experto No.31	0,79	Media
K Experto No.32	0,88	Alta
K Experto No.33	0,73	Media
K Experto No.34	0,88	Alta
K Experto No.35	0,94	Alta

De los 35 expertos seleccionados 8 obtuvieron calificación media, el experto que obtuvo la menor calificación alcanzó 0.63, es decir ninguno obtuvo menos de 0.5 que es la calificación baja. Catorce (14) expertos obtuvieron calificación alta, el de mayor puntuación fue de 0.99.

Finalmente se descartaron los de competencia media ($0.5 < K < 0.8$); se eligieron como expertos los de calificación alta ($K > 0.8$) que correspondieron a los números: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 32, 34, 35.

El total de expertos calificados según el procedimiento es de 27.

II.- Medición de los expertos seleccionados.

Al hacer una caracterización de la muestra de expertos elegidos, se presentaron los siguientes rasgos obtenidos para los mismos:

De los 27 consultados todos presentaron niveles de competencia por encima del mínimo aceptable, el que presentó menor índice (K) fue de 82% y el de mayor índice de competencia (K) fue de 99%.

El 22, 2 % posee la categoría de máster en ciencias, el 11, 1 % ostenta la categoría de doctor en ciencias. La media de años de experiencia en servicio de los expertos es de 22. El 92, 6 % de los encuestados es o ha sido docente. El 44, 4 % tiene título de pedagogo, el 33,3 % realiza trabajos en el área de la administración o la contabilidad y el 22, 3 son miembros de organizaciones de emprendedores. El 7, 4 % solamente se dedica exclusivamente a las labores docentes.

Coefficiente de concordancia (K)

Para determinar el coeficiente de concordancia por cada uno de los indicadores evaluados, se partió del establecimiento del instrumento (como se puede ver en el anexo 6) donde se presentaron los 8 indicadores más relevantes del modelo y la estrategia, cada indicador tiene un número del 1 al 8 (como se demuestra en la siguiente tabla 4; el experto midió mediante una escala del 1 al 5, donde 5 es muy bueno y 1 es muy malo. Esta escala luego fue convertida a 100 donde el valor 1 es un rango del 1 al 20.

Estrategia curricular para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas.

Para procesar la información se confeccionó una matriz por experto y se cuantificaron los resultados.

Tabla No. 4a Matriz del criterio de experto por indicador

<i>EXPERTO / INDICADOR</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
1	5	5	5	5	5	4	5	5
2	4	5	4	4	4	4	4	5
3	5	4	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	5	5
6	4	4	4	5	5	4	5	5
7	5	5	5	5	5	3	4	5
8	5	4	4	5	5	5	4	5
9	5	5	5	5	5	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	4	5	4	5
12	5	5	5	5	5	4	4	5
13	5	5	5	5	4	4	5	5
14	4	5	4	5	4	4	5	5
15	5	5	4	5	4	5	5	5
16	5	5	5	5	4	5	4	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	5	5	5	4	5	3	5
19	5	5	4	4	4	5	4	5
20	4	5	5	5	5	4	4	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	5	4	4	4	5	5	5
24	5	5	4	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	4	4	5
27	5	5	5	5	5	4	5	5

Los valores de la tabla se llevaron a cien para mayor facilidad de análisis.

1.2 Tabla No. 4b Matriz del criterio de experto por indicador en base 100

EXPERTO / INDICADOR	1	2	3	4	5	6	7	8
1	100	100	100	100	100	80	100	100
2	80	100	80	80	80	80	80	100
3	100	80	100	100	100	80	100	100
4	100	100	100	100	100	100	100	100
5	100	80	100	100	80	80	100	100
6	80	80	80	100	100	80	100	100
7	100	100	100	100	100	60	80	100
8	100	80	80	100	100	100	80	100
9	100	100	100	100	100	80	100	100
10	100	100	100	100	100	100	100	100
11	100	100	100	100	80	100	80	100
12	100	100	100	100	100	80	80	100
13	100	100	100	100	80	80	100	100
14	80	100	80	100	80	80	100	100
15	100	100	80	100	80	100	100	100
16	100	100	100	100	80	100	80	100
17	100	100	100	100	100	100	100	100
18	80	100	100	100	80	100	60	100
19	100	100	80	80	80	100	80	100
20	80	100	100	100	100	80	80	100
21	100	100	100	100	100	100	100	100
22	100	100	100	100	100	100	100	100
23	80	100	80	80	80	100	100	100
24	100	100	80	100	100	100	100	100
25	100	100	100	100	100	100	100	100
26	100	100	100	100	100	80	80	100
27	100	100	100	100	100	80	100	100
Suma	2580	2620	2540	2640	2500	2420	2480	2700
Xm	95,56	97,04	94,07	97,78	92,59	89,63	91,85	100,00
Ds	8,47	7,24	9,31	6,41	9,84	11,60	11,45	0,00
Ds/Xm	0,09	0,07	0,10	0,07	0,11	0,13	0,12	0,00
Vm=(1- Ds/Xm)*100	91,13	92,54	90,11	93,45	89,37	87,06	87,54	100,00

El nivel de consenso C, se determina, según el Método Delphi, aplicando la expresión: $C = (1 - Df) * 100$; donde:

Concordancia = (Vm)

Xm=Valor medio o promedio de los expertos por indicador

Ds=Desviación

Df= Ds/Xm

Luego se determinó el grado de concordancia por pregunta (indicador) para lo que según el método Delphi el grado de concordancia debe ser de 75% o más ($C > 75$.)

Tabla No.5 Grado de concordancia por indicador.

No. Indicador	Ci.
1	91.13
2	92.54
3	90.11
4	93.45
5	89.37
<u>6</u>	87.06
<u>7</u>	87.54
<u>8</u>	100.00

Criterio de los 27 expertos sobre las preguntas.

En todas las preguntas se obtuvo un grado de concordancia superior al 75% por lo que se considera que los resultados obtenidos son válidos y fundamentan los criterios dados por los expertos.

Tabla No. 5a Grado de concordancia por indicador.

No	Indicador	Concordancia
1	Cómo evalúa Ud. la contradicción fundamental	91.13
2	Cómo evalúa Ud. el concepto de Competencia de Emprendeduría de negocios.	92.54
3	Cómo evalúa Ud., el modelo.	90.11
4	Evalúe las regularidades del modelo	93.45
5	Cómo evalúa Ud. las dimensiones del modelo.	89.37
6	Cómo evalúa Ud., la estrategia.	87.06
7	Cómo evalúa la aplicabilidad de la estrategia.	87.54
8	Existe coherencia entre el modelo y la estrategia.	100.00

El nivel de consenso total del modelo y la estrategia fue de 100% ya que no se estableció voto negativo como se demuestra en la siguiente tabla.

Tabla No. 6 Coeficiente de concordancia total.

Vd =votos Negativos	Vt =votos Totales	$C = (1 - (Vd/Vt)) * 100$	Grado de concordancia total %
0	216	$C = (1 - (0 / 216)) * 100$	100

$C = (1 - (Vd / Vt)) * 100$; donde:

C = Coeficiente de concordancia

Vd = Votos negativos

Vt = Votos totales

C =100 por que no existen puntuación de 2, ni de 1 en la evaluación de los indicadores.

3.2.- Ejemplificación de la introducción de la estrategia para desarrollar la competencia emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas en la Universidad APEC (UNAPEC)

La introducción de la estrategia exigió la preparación de los docentes para precisar en los contenidos de las asignaturas; los conocimientos, habilidades y valores, que deben ser básicos en la formación de la competencia de emprendeduría de negocios.

La capacitación docente, metodológica e investigativa de los profesores que imparten clases en la carrera se llevó a cabo a través del Proyecto de Desarrollo Profesional Docente para la Enseñanza de las Ciencias ofrecido por la Universidad de Camagüey, Cuba y la planeación didáctica de aspectos estructurales y de organización del proceso de enseñanza - aprendizaje se realizaron a través de talleres donde se reflexionó acerca de la necesidad de redefinir el proceso curricular de la carrera, de manera que posibilite la formación emprendedora del administrador de empresas.

La idea de la estrategia curricular fue comprendida y resultó positiva la proyección de los profesores sobre la manera en que podían, desde sus asignaturas, ir fomentando en los alumnos la visualización de oportunidades, la capacidad creativa y la formulación de problemas profesionales en el campo de los negocios, lo que permitió construir una representación más totalizadora sobre la formación y desarrollo de la competencia emprendeduría en negocios, en tanto se tuvo en cuenta la experiencia de los docentes como académicos y en su mayoría como gestores de negocios, de modo que se lograra una mayor sistematización en la formación.

Se consensuaron los elementos de diseño de instrumentos de evaluación, sistemas de evaluación, entre otras actividades pedagógicas. Se evidenció la problemática para introducir el método de proyectos en la asignatura, por lo que se acordó, el empleo del mismo a partir de la creación de un grupo de estudiantes interesados en potenciar su formación (club de emprendedores).

A partir de la creación del club de emprendedores se desarrolló la estrategia, en la cual las denominadas reuniones mensuales se realizaron en forma de taller, donde la investigadora hizo el registro de la información al concluir cada reunión asumiendo el rol de observador participante, y centrando su atención en la recepción de la información, comprensión y asimilación por los estudiantes de los temas presentados, así como en el comportamiento de la formación y desarrollo de la competencia a partir de las posiciones que proyectaban en las reflexiones, la elaboración de los proyectos y su presentación en eventos.

El proceso se inicia con un taller encaminado a conocer acerca de las expectativas sobre la emprendeduría y acerca del valor de esta en la formación profesional por parte de los estudiantes, lo que permitió sensibilizarlos con los propósitos de la estrategia, y de la formación emprendedora.

También se incluyó en el taller un análisis de la situación socio económica del país y se precisaron posibilidades de desarrollo. Los estudiantes debatieron acerca de que un país cuya economía está basada en remesas, turismo y zonas francas tenía muy pocas probabilidades de lograr el desarrollo social esperado y comprendieron que la emprendeduría de negocios era una vía efectiva para limar esa deficiencia.

De forma general en este primer año, los estudiantes, muestran interés hacia los aspectos tratados y se establece una buena interacción entre el grupo y la investigadora. Los resultados de este proceso se pueden resumir en:

- El marcado interés por ser emprendedores.
- Aunque reconocen la importancia de la emprendeduría para la carrera, de manera general se hace necesario que se brinde algunos argumentos sobre la incidencia del emprendimiento en el desempeño profesional, ya que el conocimiento, que tienen es superficial e insuficientemente.

Estrategia curricular para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas.

- Las actividades que desarrolla, inicialmente, se realizan de conjunto con egresados emprendedores que han logrado un desempeño profesional exitoso en sus negocios, los que fungen como ejemplos vivos.
- Se planean las acciones que permitirán incidir en la formación y desarrollo de la competencia emprendeduría en negocio a través de los eslabones del proceso emprendedor y el método de proyectos.
- Se consensa la realización de los eventos para presentar los proyectos.

Luego de la sensibilización y motivación, en un segundo encuentro, se reflexiona sobre la visualización de oportunidades y en la definición de los problemas profesionales, en donde se evidencia en forma de resumen:

- Dificultades en la visualización de oportunidades y definición de problemas, hecho lógico si se toma en cuenta el escaso conocimiento de los estudiantes sobre el trabajo profesional en esta carrera, además, que no hay asignaturas que se responsabilice con formarlos en esa dirección.
- Son capaces de referir algunos aspectos actuales de la economía que brindan oportunidades, aunque por lo general denotan preocupación por el contexto actual mundial para el desarrollo de negocios y en particular en la República Dominicana.
- Identifican algunos de los problemas profesionales, los más frecuentes, pero no los más acuciantes.
- A partir de los problemas aportados por las asignaturas del año, se potencia la preparación en identificar problemas profesionales y visualizar oportunidades que les permitan elaborar y gestionar proyectos.
- Los estudiantes reciben problemas profesionales modelados para elaborar los proyectos emprendedores.

Estrategia curricular para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas.

- En sentido general, les resulta difícil elaborar el primer proyecto, lo que se debe a la falta de experiencia en este tipo de tarea y al insuficiente nivel de conocimientos sobre la administración empresarial con que cuenta en ese momento.
- Se destacan en la gestión de los conocimientos en tanto son capaces, en su gran mayoría, de solicitar ayuda oportunamente.
- Se presentan la propuesta a eventos de intercambios de experiencias con otras carreras.

A partir del primer año el ciclo se repite, solo que los talleres se dirigen al análisis de los problemas seleccionados en las organizaciones laborales, la potenciación de los eslabones del proceso emprendedor y la elaboración de proyectos. Los que son presentados en eventos y en el quinto año se seleccionan los mejores para su presentación en concursos. Los principales resultados delineados en el tiempo se resumen en:

- Los estudiantes muestran mayor disposición cognitiva y personal para acometer la tarea.
- Una mayor comprensión del proceso emprendedor que se visualiza en la calidad de la elaboración de los proyectos.
- Se aprecia una mejora en el modo de actuar profesional tanto en relación con su carácter particular (administración de empresas), como en su carácter emprendedor, resultado al que contribuyó carácter recurrente del proceso que garantiza el desarrollo sostenible de la actividad emprendedora.
- Se percibe una comprensión de la coherencia auto-identitaria que se demuestra en la pertinencia de los proyectos presentados.

Con el auspicio del Decanato de Administración de la Universidad APEC (UNAPEC), los días 30 y 31 de marzo del año 2001 surgen los eventos de emprendedores bajo el nombre de “Gran Encuentro de Administradores 2001”, el primero con el tema “Megatendencias en el Desempeño Gerencial”. Al evento asistieron más de mil personas del Área de Administración; estudiantes, empleados, profesores y egresados de la Universidad APEC (UNAPEC), administradores de medianas y pequeñas empresas, y más de 300 representantes de otras universidades, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Sin embargo, la participación estudiantil era en aquel entonces muy pobre, el mayor peso en el evento lo tenían los conferencistas invitados.

Los eventos de los años 2002 y 2003, fueron incorporando actividades que marcaron una vía de desarrollo de estos eventos, donde se visualizó la necesidad de presentar el trabajo emprendedor de los estudiantes.

Los eventos de emprendedores de los años 2004 y 2005 fueron desplazando la actividad de los estudiantes hacia el centro del evento.

A partir del año 2006 los eventos se dirigieron totalmente hacia la emprendeduría de negocios centrada en los estudiantes. Los eventos se desarrollan bajo la temática: Emprendeduría en negocio, desafíos ante la globalización y a diferencia de los demás se incorpora, a partir de esta fecha, las conferencias internacionales sobre la formación de emprendedores.

La presentación de los proyectos por parte de los estudiantes adquiere carácter competitivo a partir de la selección de los mejores trabajos de estudiantes para el concurso nacional.

Los resultados observados se contrastaron con la encuesta (anexo 4) realizada a los estudiantes participantes en la experiencia donde se pudo constatar que existía una actitud positiva hacia el

desarrollo del proceso emprendedor y que se potencia la formación y desarrollo de la competencia emprendeduría en negocio.

Como se observa en la figura No. 14, del 2005 al 2010 los proyectos exitosos se han estabilizado entre cinco y seis, y el número de proyectos emprendedores presentados aumentan por año, como resultado de un modo de actuar más emprendedor.

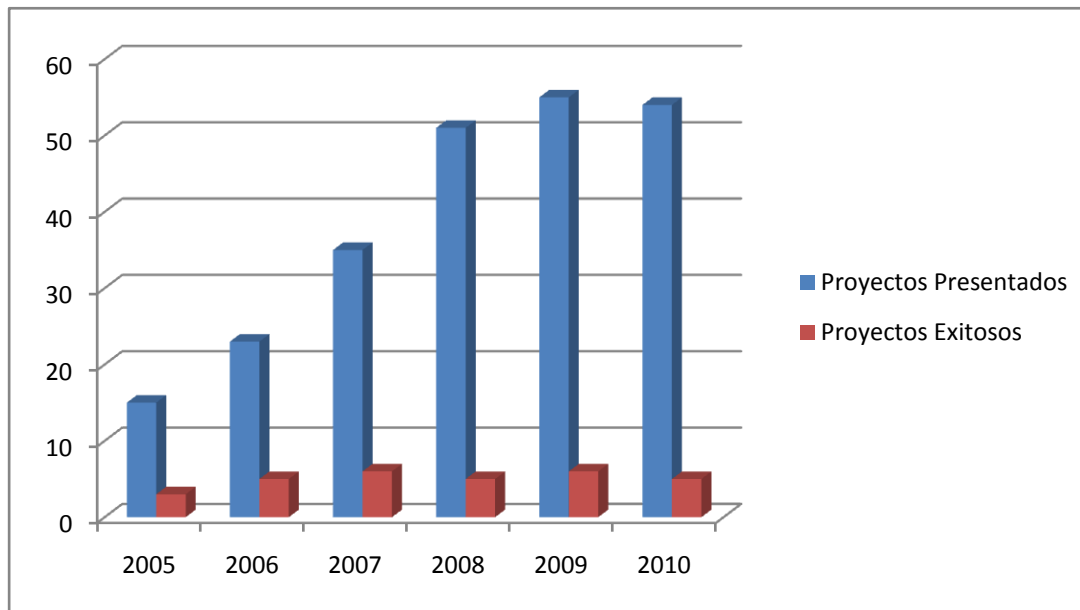


Figura No. 14. Proyectos de emprendeduría en negocio realizados por los estudiantes.

En la figura No. 15 se pueden observar los datos resultantes de una encuesta realizada a 63 estudiantes de los clubes de emprendedores se delinea en el tiempo, según su opinión, que lo fundamental para la emprendeduría en negocio es el trabajo en equipo, observar la realidad, investigar y participar constantemente, y la formación, mientras que tener buenas ideas, conocimientos, financiamiento y apoyo institucional con mayor ponderación al inicio de la experiencia, fueron menos valoradas al final del proceso. Es importante puntualizar que los estudiantes opinaron en un 100% que

la búsqueda de financiamiento es una responsabilidad del propio emprendedor y hasta que no existan resultados que beneficien a todos los involucrados no es negocio, es simplemente un proyecto.

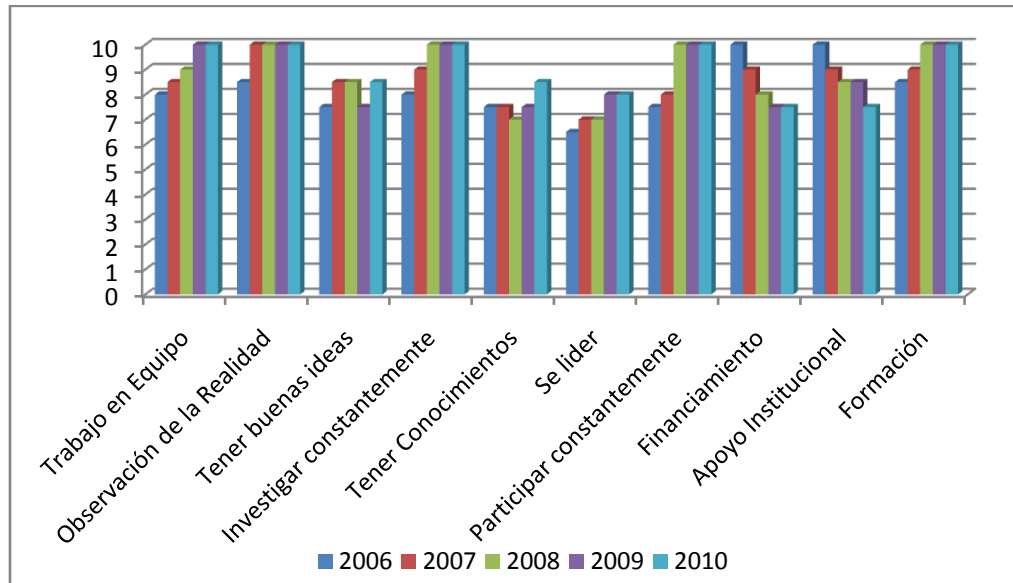


Figura No. 15. Resultados de la encuesta realizada a los alumnos del club de emprendedores.

Los **resultados de la aplicación parcial de la estrategia** evidencian:

- Se observó una mejora en la comprensión del proceso emprendedor y del modo de actuar del administrador de empresas; un desempeño en la práctica más emprendedor; mayor toma de conciencia de la coherencia autoidentitaria y la comprensión de su importancia para la visibilidad emprendedora; aumento de la autogestión del conocimiento para la elaboración de proyectos a partir de las oportunidades y se elevan los niveles de innovación y creatividad en los proyectos.
- La concepción de competencia emprendeduría en negocios que se promueve, tiene en su base la integración de los eslabones del proceso emprendedor y el modo de actuar del profesional, lo que permitió que la formación y desarrollo de la competencia fuera adecuado a las particularidades de la administración empresarial, resultado también de la dinámica asumida para el desarrollo de los

proyectos emprendedores (formación-desempeño-evento científico). Por otra parte, el modelo de formación, propició la ejecución de los eslabones del proceso emprendedor y el intercambio de experiencia, contribuyó a una mayor conciencia del proceso.

- Se promovió la actuación emprendedora de los estudiantes, ocurrió una profundización en el conocimiento de la emprendeduría en negocio y se favoreció el desarrollo de un modo de actuar emprendedor. Las acciones se desarrollaron acorde al nivel de los conocimientos de los estudiantes. Se promovieron el trabajo en equipo, el compromiso y el coprotagonismo centrado en la actividad.
- En lo académico se evidencia una mayor profundidad en los conocimientos acerca de la emprendeduría y la contribución a los proyectos de vida de los estudiantes. Se elevó la motivación esto influyó en la decisión de los estudiantes de participar en los concursos nacionales e internacionales convocados. Los profesores fueron más conscientes de la necesidad de orientar esta formación desde sus asignaturas. En lo social, se estima que la formación y desarrollo de la competencia emprendeduría en negocio contribuye a elevar la calidad en la solución de los problemas profesionales de la administración de empresas, a la vez que los prepara para desempeñarse en un contexto cada vez más competitivo.

En el año 2011 se introdujo la estrategia, no como investigación si no como parte del plan de estudio y se pudieron evidenciar diferentes consecuencias, que prácticamente antes no habían sido pensados por la investigadora. La más significativa de ellas fue, que el Centro de Emprendimiento, Innovación y Desarrollo de Empresas (CEMPRENDE) comprendió que su misión no era posible cumplirla a cabalidad si no incluía acciones de la estrategia como parte de su labor, así como incluir las conferencias que se brindaban en este centro como acciones de la estrategia.

Se crearon ferias para la inserción de los estudiantes que egresaban en las empresas como medio de difusión de los proyectos realizados por los estudiantes.

En esta etapa la investigadora solamente observó cómo se sistematizaban las acciones de la estrategia y se midieron al final del año los siguientes indicadores:

- Cantidad de proyectos realizados.
- Cantidad de proyectos exitosos.
- Cantidad de premios obtenidos por los alumnos emprendedores.

Tabla 7. Análisis comparativo entre los años 2010 y 2011.

Año	Cantidad de proyectos	Proyectos exitosos
2010	54	5
2011	53	6

$$\chi^2 = 0.345$$

En la tabla 7 se muestran los datos del 2010 y 2011, para buscar una comparación estadística entre éstos y determinar si hay diferencias significativas.

El valor tabulado de Chi cuadrado se obtiene en tablas estadísticas con confiabilidad $\alpha = .05$ y grados de libertad, $gl = (n_f - 1)(n_c - 1) = 1$; (n_f – número de filas (2), n_c - número de columnas (2)), en la investigación con $\alpha = 0.05$, para $gl = 1$, $\chi^2_{\text{TABULADO}} = 3.841$.

El valor de Chi cuadrada obtenido en las tablas estadísticas (χ^2_{TABULADO}) resultó ser mayor que el valor calculado (que aparece debajo de la tabla 7), se puede afirmar entonces, que no existen diferencias significativas entre los resultados del año 2010 y el año 2011, lo que posee una importancia

extrema ya que por lo general luego que se suprime el seguimiento que imprime la investigación aparece un periodo en que los resultados bajan.

Con relación al número de premios, se obtienen tres premios en el 2010 e igual número de premios en el 2011. Es de destacar que en la actualidad la UNAPEC se destaca a nivel nacional en los concursos de emprendedores y cada vez son más los estudiantes que quieren cursar sus estudios en esta institución.

Es importante señalar, que en la literatura estudiada, en raras excepciones una estrategia referida a los estudiantes promueve eventos internacionales sobre ciencia, pues por lo general se separa a los estudiantes de los trabajos que realizan los investigadores.

Como un rasgo distintivo, que enorgullece a la Universidad APEC es que las empresas creadas por sus emprendedores no han sucumbido en medio de una crisis global, donde se crean y desaparecen pequeñas y medianas empresas a una velocidad vertiginosa.

Conclusiones del capítulo III

1. El valor teórico metodológico y la factibilidad del modelo de formación y la estrategia curricular que lo instrumenta, se corroboraron a partir de la aplicación del criterio de expertos que reconocieron el valor de una nueva propuesta para la formación y desarrollo de la competencia emprendeduría en negocio.
2. Los beneficios de la estrategia se orientaron de manera general hacia el perfeccionamiento del proceso de formación del modo de actuar emprendedor, siendo su principal logro el mejoramiento de la sistemática búsqueda de la coherencia auto-identitaria, del vínculo con la producción y los servicios, el uso del método de proyectos.

Estrategia curricular para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas.

3. Se corroboró que la estrategia constituye una vía para formar y desarrollar la competencia de emprendeduría en negocio, evidenciado a través de la observación participante, la encuesta a estudiantes y los resultados de los proyectos.

CONCLUSIONES

- Del análisis realizado en el proceso curricular de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad APEC (UNAPEC) se evidenció insuficiencias en el proceso curricular para la formación profesional en el reconocimiento de oportunidades y soluciones a problemas sociales y empresariales, la revaloración conceptual de las empresas en un sistema abierto, y la gestión de proyectos de emprendeduría en negocio con competitividad y desarrollo humano sostenible.
- La Competencia de Emprendeduría en Negocio es representativa el modo de actuación del Administrador de Empresas, por lo que su formación adquiere el carácter totalizador e integrador frente a un currículo fragmentado por asignaturas, ausentes de las relaciones interdisciplinarias y transdisciplinaria, en la formación profesional por objetivos.
- La empresa es una unidad relacional sistémica formada por proceso-producción-entorno, lo que posibilita precisar la recursividad del sistema con la gestión de proyectos emprendedores que emergen de las diferencias entre la evolución de la auto-identidad de las unidades proceso-organización y organización-entorno; mayor diferencia entre éstas, mayor el grado de coherencia de la organización y más oportunidades de cambio en el proceso emprendedor.
- La formación y desarrollo de la competencia emprendedora se logra a través de un proceso curricular que integra en la carrera los subsistemas de formación y desempeño que en sus estructuras de relaciones expresan el modo de actuar emprendedor y transita por los tres eslabones del proceso emprendedor (visualización de oportunidades, realización del proyecto

emprendedor y gestión del proyecto emprendedor) que poseen un carácter complejo al estar interrelacionados de forma recurrente.

- El modelo de formación de la competencia emprendeduría en negocio para la carrera de Administración de Empresas y su acercamiento a la epistemología de los procesos conscientes a través del método sistémico complejo, permite revelar que la visibilidad emprendedora, la capacidad emprendedora y la capacidad de gestión de proyectos emprendedores se exteriorizan en el modo de actuar emprendedor como expresión formativa del proceso, mientras que las dimensiones profesional, autodirectiva y axiológica lo hacen como expresión de desempeño .
- La utilización del método de criterio de expertos permitió la corroboración del valor científico-metodológico del modelo y la estrategia curricular propuesta; además la valoración de los resultados alcanzados en el pre-experimento, posibilitó la constatación de la factibilidad y la pertinencia del modelo y la estrategia, lo que contribuye a la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de administración de empresas.

RECOMENDACIONES

- Proyectar investigaciones curriculares para la formación de la competencia Emprendeduría en Negocio que contribuyan al perfeccionamiento de la promoción curricular en situaciones de insuficiencias en el desempeño de los profesionales en las universidades.
- Otro aspecto no suficientemente considerado, aunque mencionado es la relación entre la universidad y las empresas, lo que adquiere especial importancia cuando el modo de actuar emprendedor no depende solo de estrategias curriculares, sino de la implicación de las empresas en el proceso, lo que exige un estudio más profundo de la administración de empresas vinculada a su entorno, a la universidad y a la emprendeduría en negocio en el contexto local y regional.

BIBLIOGRAFIA

ADDINE, F. (2003). *Modelo para el diseño de las relaciones interdisciplinarias en la formación de profesionales de perfil amplio*. Soporte magnético. Proyecto Didáctica. ISP "José de la Luz y Caballero". Holguín.

_____. (2004). *Didáctica. Teoría y práctica*. Ed. Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana, Cuba.

AGUADO, D. (2005). *Desarrollo de competencias mediante blended learning: un análisis descriptivo*. Revista de Medios y Educación (26), 79-88.

AGUIRRE, J. (2012). *Emprendeduría práctica para hacer negocios*.

http://libroweb.alfaomega.com.mx/catalogo/emprendeduriapRACTICA/listado_libreacceso

ALARCÓN, L., et al. (2007). *Diseño Curricular Estratégico y Desarrollador de Sistemas de Capacitación*. En CD IX Conferencia Internacional de Ciencias de la Educación Superior. Cuba. 978-959-16-0565-8. 2007.

ALAIZ, E. (2011). *La formación Universitaria en emprendeduría social: una aproximación al panorama internacional*. Trabajo de investigación de fin del Máster de Intervenciones Sociales y Educativas. Facultad de Pedagogía. Universidad de Barcelona.

ÁLVAREZ, C. (1996). *Hacia una escuela de excelencia*. Editorial Academia. Habana.

_____. (1999a). *El diseño curricular*. Cochabamba. Soporte electrónico.

_____. (1999b). *Didáctica: La Escuela en la vida*. Ed. Pueblo y Educación, 3ra. Edición.

- _____. (2004). *Epistemología del Caos*. Ed. Kepis. Bolivia.
- ARTIDIELLO, D. *et al* (2003). *Competencias: un nuevo reto (I)*. Folletos Gerenciales, VII (3), 5-17.
- _____. *et al* (2005). *Competencias: un nuevo reto (III)*. Folletos Gerenciales, IX (4), 10-24.
- ARRAYALES, J. (2007). *Tu potencial emprendedor*. Editorial Pearson. México.
- BACARAT, M., GRACIANO, N., y FRÖHLICH A. (2002). *¿Sabemos de qué hablamos cuando usamos el termino competencia/s?*. En G. Bustamante *et al.* (Eds.), *El concepto de competencia II: Una mirada interdisciplinar*. Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía.
- BARRIOS, E. (2009). *Modelo desarrollador de actuación del profesional técnico*. Curso Diseño de Titulaciones Profesionales. INCUAL. Madrid. España.
- BELLO, Z. y CASALES, J. (2004). *Psicología Social*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- BERMÚDEZ, R., y RODRÍGUEZ, M. (1996). *Teoría y metodología del aprendizaje*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación, 1996.
- BENEITONE P., *et. Al.* (2007). *Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina, Informe final Proyecto Tuning América Latina 2004 - 2007*, Editores, Universidad de Deusto, España, 2007. Tomado de: <http://tuning.unideusto.org/tuningall/>, en marzo de 2008.
- BIASCA, R. (2008). *El modelo Biasca para transformar la empresa*. COPYRIGHT Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas. 2da edición.
- BIASCA, R., ANDRIANI, C., y RODRÍGUEZ, M. (2006). *Un nuevo sistema de gestión para lograr PYMES de clase mundial*. Grupo Editorial Norma.
- BOGOYA, D. (2000). *Una prueba de evaluación de competencias académicas como proyecto*. En D. BOGOYA *et al.* (Eds.). *Competencias y proyecto pedagógico (7-29)*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

- BORJA, B., y PEREDA, L. (2012). *¿Qué es la innovación?, ¿qué la motiva?, ¿quién innova? y, sobre todo, ¿CÓMO SE INNOVA?*. Editorial: Dobleerre.
- BRITO, F. (1984). *Hábitos, habilidades y capacidades*. Revista científico-metodológica del Instituto Superior Enrique José Varona, Año VI (13), 73-87.
- BRITO, F. (1990). *Capacidades, habilidades y hábitos. Una alternativa teórica, metodológica y práctica*. Paper presented at the Primer Coloquio sobre la Inteligencia, La Habana.
- BROCKHAUS, R. (1982). *The psychology of entrepreneur*. Prestice Hall. Englewood Cliffs, NJ.
- BUNK, G. (1994). *La transmisión de las competencias y la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA*. Revista Europea de Formación Profesional, 1, 8-14.
- CABRERA, O., FERRER, V., y ALAIZ, E. (2011) *Complexity and social entrepreneurship learning competencies*. 3rd EMES International Research Conference: Social Enterprise. Social Innovation through social entrepreneurship in civil society. Roskilde, Denmark, 4-7 July 2011.
- CALDERA G., MORENO J., y FIGARELLA J. (2008). *Diseño curricular de la Universidad Metropolitana, para el desarrollo de la Capacidad Emprendedora*. Universidad Metropolitana. México.
- CALDERA, J y PARDI, A. (2005). *Construcción de un nicho de ideas a partir de la gestión del conocimiento generado por los estudiantes de Desarrollo de Competencias Personales*. Ponencias del Congreso Internacional de Emprendedores e Incubadoras de Empresas 2005. Tecnológico de Monterrey, Monterrey. México.
- CALZADA T., y ADDINES, F. (2007). *La formación de la competencia de dirección del proceso pedagógico en la formación inicial del profesor. Fundamentos teóricos de un modelo didáctico*. Pedagogía Universitaria, XII, 21-37.
- CAMPA, P. (2007). *El emprendedor y el equipo de trabajo*. Revista de Contabilidad y Dirección V. 5.
- CAMPISTROUS, L., y RIZO, C. (1998). *Indicadores e investigación educativa*. La Habana. Academia.

CAMPOY, D. (2009). *Estrategias y Habilidades para el Emprendedor Actual*. Editorial Vigo. España.

CASTELLS, M., et al. (2007). *Entorno innovador, iniciativa emprendedora y desarrollo local*. (1ª ed.). Barcelona: Octaedro.

CASTRO. FIDEL. (1960). *Discurso pronunciado en la Academia de Ciencias de Cuba*. 16 de enero 1960.

CASTRO. FIDEL. (2003). *Llamamiento al XV Fórum de Ciencia y Técnica*. Granma. 27 de febrero, 2003.

CEJAS, E. (2004). *Formación por competencias profesionales: una experiencia cubana*. Curso N. 6, Pedagogía 2005.

CEJAS, E. (2005). *La educación basada en competencias: una metodología que se impone en la Educación Superior y que busca estrechar la brecha existente entre el sector educativo y el productivo*. [En línea][Consultado el 2008 de 05 de 15].

_____. (2006). *Un análisis de la definición de competencia laboral*. [En línea] 2006. [Consultado el 2 de 10 de 2008] <http://www.monografias.com>

COELLO, L. (2006). *Teoría del empresario*. Editorial Libro para todos, México.

COLUNGA, S., GARCÍA, R., BLANCO, C. (2008). *Reflexiones acerca de la noción de competencia*. <http://www.monografias.com/trabajos36/competencias/competencias.shtml>.

COMISIÓN EUROPEA (1993). *Crecimiento, competitividad y Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*.

COMISIÓN EUROPEA (2001). *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas (Libro Verde)*. Unión Europea. http://europa.eu.int/comm/employment_social/social/csr/greenpaper_es.pdf

CONSEJO EUROPEO DE LISBOA (2000). *Extracto de las conclusiones de la presidencia.*

http://ue.eu.int/cms3_fo/showPage.ASP?lang=es

CUESTA, A. (2001): *Gestión por competencias*, Ed. Academia, La Habana.

CRESO, M., et al. (2010). *Faculties of education and institutional strategies for knowledge mobilization: an exploratory study.* University of Toronto, rev. Higher education.

CRESPO, L, et al. (2008a). *Tendencias del diseño curricular en la Educación Superior y Profesional Técnica.* Antología para el curso Diseño Curricular Desarrollador, Módulo del Diplomado en Constructivismo. DESIT, BUAP, Agosto de 2008.

_____. (2008b). *Diseño Curricular desarrollador por competencias.* Antología para el curso. Constructivismo. DESIT, BUAP, Agosto de 2008.

_____. (2008c). *Diseño Curricular Desarrollador*, Módulo del Diplomado en Constructivismo. DESIT, BUAP, Agosto de 2008.

_____. (2008d). *Los problemas profesionales.* Antología para el curso Diseño Curricular Desarrollador, Módulo del Diplomado en Constructivismo. DESIT, BUAP, Agosto de 2008.

_____. (2008e). *Formación de Competencias.* Antología para el curso Diseño Curricular Desarrollador, Módulo del Diplomado en Constructivismo. DESIT, BUAP, Agosto de 2008.

http://www.dossiertecnologic.com/grupo_noticias49.asp?pag=2

CRUZ S, et al. (2002). *El Diseño Curricular de carreras universitarias en la concepción de la ESC.* Revista electrónica del MES. Vol. VII. No. 3.

D'ANGELO H. (2000). *El Desarrollo Profesional Creador (DPC) en la actividad científica*

_____. *Autonomía integradora y transformación social: El desafío ético emancipatorio de la complejidad.* Centro Félix Varela, La Habana: Publicaciones Acuario, [Electronic Version].

Biblioteca Virtual. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. CLACSO, 1-30. Retrieved 24 de febrero del 2007 from <http://168.96.200.17/ar/libros/cuba/angelo.rtf>.

_____. *Los procesos de autoorganización-contextualización y la Autonomía en los sistemas sociales*. 5to. Congreso Bienal Internacional acerca de las Implicaciones Filosóficas, Epistemológicas, Metodológicas de la Teoría de la Complejidad. La Habana.

DEL TORO, A. (2009). *Estrategia curricular de formación bioética para el desarrollo humano sostenible en la carrera de Medicina Veterinaria*. Tesis en opción al grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Camagüey.

DÍAZ B. (2006). *El Enfoque de Competencias en Educación. ¿Una Alternativa o un disfraz de Cambio?*, Perfiles Educativos, Vol. XXVIII, Núm. 111, Pags. 7 – 36, 2006. Tomado de: http://www.angeldiazbarriga.com/articulos/pdf/2006_enfoque_de_competencias.pdf, en abril de 2008.

DÍAZ M. (2005). *Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de Competencias. Orientaciones para promover el cambio metodológico en el espacio europeo de educación superior*, Universidad de Oviedo, 2005.

DÍAZ, S. (2009). *El plan de negocios en la emprendeduría*. Editorial de la Universidad de Guanajuato. México.

DRUCKER, P. (2001). *“Post Capitalist Society”*. Butterworth-Heineman Ltd. Oxford.
<http://www.analitica.com/va/sociedad/archivo/9188214.asp>

EDUC.AR (2006). *La ciencia de hoy*. Revista Educ.ar. Ministerio de Educación de la Nación Argentina.
info@educ.gov.ar

ESCUADERO, J. (1999). *Tendencias actuales en la investigación educativa: los desafíos de la investigación crítica*. Revista QURRICULUM, No. 12.

- FELIZ, C. y PORTUONDO, P. (2007). *La cooperación universidad-empresa en investigación, desarrollo y transferencia de Tecnología: necesidad latinoamericana*. En CD IX Conferencia Internacional de Ciencias de la Educación Superior. Cuba. 978-959-16-0565-8. 2007.
- FERNÁNDEZ, F., y PORTUONDO, P. (1999). *Algunos aspectos del perfeccionamiento de la integración docencia-producción-investigación en las condiciones actuales de la Educación Superior en Cuba --* Universidad de Camagüey.
- FERNÁNDEZ, J. et al (2004). *Diseño de un cuestionario para la identificación de las habilidades generales y las cualidades del investigador científico*. 9 (1), 25-36.
- FERNÁNDEZ, J. (2001). *Elementos que consolidan el concepto de profesión. Notas para su reflexión*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 3 (2). Consultado el día de mes de año en el World Wide Web: <http://redie.ens.uabc.mx/vol3no2/contenido-fernandez.html>
- FERRER, V., CABRERA, O., y MONTANÉ, A. (2012). *RUES: Red Universitaria de Emprendeduría Social*. II Congreso Internacional EDO 2012: Gestión del Conocimiento y desarrollo organizativo. Formación y Formación Corporativa – 23 al 25 Mayo 2012.
- FONTRODONA J. (2003). *La Dirección de Empresas en el área de la Globalización*. Una reflexión desde la ética. <http://www.economia.ufm.edu.gt/profesoresinvitados/fontrodona/globalizacion.htm>
- _____. 2006. *La Dirección de Empresas en el área de la Globalización*. Una reflexión desde la ética. <http://www.economia.ufm.edu.gt/profesoresinvitados/fontrodona/globalizacion.htm>
- FORGAS B. et al (2007). *Relación esencial entre competencias profesionales y niveles de desempeño desde el diseño curricular*. Paper presented at the Pedagogía 2007: Curso 76, Palacio de las Convenciones.
- FUENTES, H. (2000). *Modelo curricular con base en competencias profesionales*. Santa Fe de Bogotá.

FUENTES, H., et al (2002). *Las competencias profesionales del ingeniero mecánico*. Una alternativa de diseño curricular. Santiago de Cuba: Universidad de Oriente. Centro de Estudios de Educación Superior "Manuel F. Gran".

FLORIDA. (2008). Cooperativismo ¿Una forma valida de emprendeduría en la actividad? Universidad Politécnica de Valencia. <http://www.redcanariarural.org/materiales/Eje%202/2-5/Sandra%20Molines.pdf>.

GARCÍA, B. 2001. El perfeccionamiento del proceso de resolución de los problemas profesoraes en las disciplinas BE para CT en la carrera de ingeniería mecánica. Tesis doctoral. UC.

GARCÍA C. 2006. Emprendedores de la UNAM. <http://www.unam.mx/ceiich/educacion/josulanda.htm>

GARCÍA, C., y GARCÍA, S. (2008). Reconocimiento de oportunidades y emprendeduría tecnológica: Un modelo dinámico. *Investigaciones en Dirección y Economía de Empresas*, Vol. 14. No. 2.

GARZA, S. (2002). *Formación de Emprendedores*. Colección de estudios generales, CECSA, 2002.

GELMETTI, C. (2009). *Pymes Globales*. Editorial Ugerman. Buenos Aires.

GÓMEZ, V., y TENTI, F. (2004). *Universidad y profesiones*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores, 2da edición.

GONZÁLEZ V. (2002). *¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica*. *Revista Cubana de Educación Superior*, XXII (1), 45-53.

GONZÁLEZ R. 2003. "Globalización y Educación: Datos para la reflexión", <http://www.mec.es/cide/innovacion/programas/iberoamerica/2003/ponencias/ponentes/ggonzalez/1>

GUASH, J. (2000). *Formación por Competencias y el profesional reflexivo*. Unpublished Tesis para Optar por el Título de Master en Psicología, Universidad de La Habana, La Habana.

GUNN, R., y DURKIN, C. (2010). *Social Entrepreneurship: A Skills Approach*, University of Bristol. Policy Press.

GUTIÉRREZ, Á. (2004). Metodología de diseño curricular desarrolladora del ciclo básico para carreras

de ciencias técnicas. Tesis doctoral. Universidad de Camagüey, Cuba.

GUTIÉRREZ Á., y PORTUONDO P. (2006). *Diseño curricular y el ciclo básico de Ingeniería*. Revista Crisol. México. Año VI. No. 5.

_____. 2004. *Currículo y Profesión*. Revista entorno universitario. México.

GREEN, A., WOLF, A., y LENEY, T. (1999). *Convergence and divergence in European education and training systems*. London: Institute of Education.

HAMILTON, M. (1991). *Red de instituciones de educación superior del Caribe. Bases para la transformación de la educación superior en América Latina y el Caribe*. Memorias de la Mesa Redonda organizada por el CRESALC en el marco de la Séptima Reunión de Ministros de educación de América Latina y el Caribe, Kingston, CRESALC/UNESCO, Mayo. 1996.

HERNÁNDEZ C. (2009). *Una escuela para formar emprendedores*. Revista Cometa, 25 de febrero de 2009. <http://www.que.es/trabajo/porcuenta-propia/200902251228-escuela-formar-emprendedores.html>

HOLAND, John H. (1987): *The global economy as an adaptive process*. Conferencia presentada en un workshop organizado por el Instituto de Santa Fe en septiembre de 1987.

HUERTA A., PÉREZ G., y CASTELLANOS C. (2000). *Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales*, Educar. Revista de educación, Núm. 13, Abril -Junio, 2000. Tomado de: <http://educar.jalisco.gob.mx/13/13indice.html>, en abril de 2008.

HOYT, K. (1985). *Career Guidance, Educational Reform and Career Education. The Vocational Guidance Quarterly*, 8, 6-14.

IBERFOP-OEI. (1998). *Programa Iberoamericano para el diseño de la formación profesional, "Metodología para definir competencias"*, Cinter/OIT, Madrid, 1998.

JONNAERT, P., et al (2006). *Revisión de la competencia como organizadora de los programas de formación: hacia un desempeño competente*. Retrieved 9 de enero del 2007, from <http://www.ore.uqam.ca>

JOSHUA E., y FRANCIS E. (2001). *Competency-Based Engineering Curricula – An Innovative Approach*, International Conference on Engineering Education August 6 – 10, 2001 Oslo, Norway Session 8B7.

KIRZNER, I. (1973). *Competition and entrepreneurship*. University of Chicago Press.

KOCHANSKY, J. “El sistema de competencias”, en: Training and Development Digest, Madrid, 1998.

LACHIVER G., et. al. (2002). *Competency- and Project-Based Programs in Electrical & Computer Engineering at the Universit. de Sherbrooke*. IEEE Canadian Review, pags. 21 – 24, Summer 2002.

LAVANDERO, L. (2006). *La organización de los Sistemas Cultura-Naturaleza*. III Seminario Biental Internacional acerca de las Implicaciones Filosóficas, Epistemológicas y Metodológicas de la Teoría de la Complejidad. 2006. Página WEB del Instituto de Filosofía de la Academia de Ciencias de Cuba.

LEVY-LEBOYER, C. (2000). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Gestión.

LEVY-LEVOYER, C., y FRÖHLICH. A. (1995). *Evaluación del personal: los métodos a elegir*, Ed. Díaz de Santos S.A., España, 146 pp.

LOCE. (2002). *Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*. BOE núm. 147, de 20 junio 2002.

LÓPEZ P. (2003). *Desarrollo de competencias en la formación de ingenieros de sistemas*. ACIS (84).

LÓPEZ S. (2001). *Globalización y educación superior en América Latina y el Caribe: la universidad como agente de transformación social*. UNESCO, Caracas.

LUNT, I., BANEKE, R., BERDULLAS, M., HANSSON, B., y NEVALAINEN, V. (2001). *Laws and regulations for psychologists in European countries*. Brussels: EFPPA.

LLANIO, M. (2008). *El currículo por competencias un tema de debate*. Revista Pedagógica Universitaria. Vol. XIII. No. 3.

MAGER, R., y ARTUR N. (1990). *Análisis de metas*. México, D.F.: Trillas, 1990

MAGER, R., (1972). *Enseñanza de los oficios en la escuela vocacional*. México, D.F. Pax-México

MARTÍNEZ A., GARZA G., Y PORTUONDO P. (2008). *El currículo basado en competencias y su implementación en aulas de ingenierías*. Revista Ingenierías. México. Vol. XI, No. 41. ISSN 1405-0676
Octubre - Diciembre 2008.

MARTÍNEZ, G. (2008). *Diseño curricular desarrollador por competencias*. Revista Ingenierías. UANL. Vol. 6. No. 3. 2008.

MARTÍNEZ, R. (2008). *“Lumos Led” una experiencia exitosa de estructura y formulación de plan de negocios para la innovación en Emprendeduría Universitaria*. IX Encuentro internacional de emprendeduría y creación de empresas. Universidad de Guanajuato. México.

MARTÍNEZ, R., y DÍAZ, S. (2008). *“Lumos Led” una experiencia exitosa de estructura y formulación de plan de negocios para la innovación en Emprendeduría Universitaria en México*. Editorial Facultad de Ciencias administrativas. Universidad de Guanajuato.

MATEO, C. (2006). *Estrategias y Habilidades para el Emprendedor Actual*. Editorial Vigo. España.

MATURANA, H. R. (1994): *Prefacio a la segunda edición*. En Humberto R. Maturana y Francisco J. Varela, *De máquinas y seres vivos: Autopoiesis, la organización de lo vivo*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.

MAKARENKO, A. (s/f). *Poema Pedagógico*. Editorial Progreso. Moscú.

MEILER M. (2008) *Inteligencia interpersonal e inteligencia intrapersonal*. Mejora emocional. 27 de agosto 2008. <http://www.mejoraemocional.com/superacion-personal/inteligencia-interpersonal-e-inteligencia-intrapersonal/>

- MELLER, L. (2008). *La educación de la población indígena en Oaxaca*. SEP. Oaxaca. México.
- MEYP. Minister for Education and Young People (2003). *Determined to succeed. A review of enterprise in education. Evidence report*. <http://www.determinedtosucceed.co.uk/dts/files/dtsr.pdf>
- MINTZBERG, H. (1980). *Los papeles administrativos*. Editorial Limusa.
- MIRANDA S. (2009). *Una vieja competencia, una nueva necesidad, la capacidad para emprender*. Departamento de Educación. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- MORIN, E. (1990): *Introducción al pensamiento complejo*. Editorial Gedisa, Barcelona.
- _____. (1996). *El paradigma perdido. Ensayo de bioantropología*, Kairós, Barcelona.
- MUNDUATE, L. (1997). *Psicología social de la organización. Las personas organizando*. Madrid: Pirámide.
- NAVARRO, J. (2001). *Las organizaciones como sistemas abiertos alejados del equilibrio*. Tesis doctoral. Universidad de Barcelona. Extraído el 16 de enero del 2004 de <http://www.tdcat.cesca.es>
- NEWSTEAD, S., y MAKKINEN, S.(1997). *Psychology teaching in Europe*. *European Psychologist*, 1, 14.
- NUENO, P. (2009). *Formación de emprendedores*. Editorial de la Cátedra Fundación Bertán de Emprendeduría Empresaria del IESE Business School. Navarra.
- OLMOS, A. (2007). *Tu potencial emprendedor*. Editorial Pearson. México.
- OUELLET, A. (2000). *La evaluación informativa al servicio de las competencias*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 41, 30-42.
- PADRÓN, M y CALDERA, J. (2005). *Innovación y creatividad: Una muestra continua de competencias emprendedoras de los estudiantes Unimetanos*. Ponencias del Congreso Internacional de Emprendedores e Incubadoras de Empresas 2005. Tecnológico de Monterrey, Monterrey. México.

- PARDI, A y PADRÓN, M. (2005). *La Emprendeduría como competencia personal esencial en el proceso de enseñanza aprendizaje de la UNIMET*. Ponencias del Congreso Internacional de Emprendedores e Incubadoras de Empresas 2005. Tecnológico de Monterrey, Monterrey. México.
- PASCALÉ, Richard T. (2000): *Equilibrios al borde del caos*. Harvard Deusto Business Review. Parte I en nº 94, 56-63, y Parte II en nº 95, 86-93.
- PETERS, T., y WATERMAN, R. (1994): *En busca de la excelencia*. Barcelona: Ediciones Folio.
- PIMENTEL, R., y PORTUONDO, R. (2006). *La dirección de los recursos humanos en una perspectiva compleja*. Colección UNAPEC por un mundo mejor. República Dominicana. 2006.
- PIMENTEL, R., y PORTUONDO, R. (2007). *La dirección de los recursos humanos y complejidad*. Revista. Gerencia. Gerencia.com. República Dominicana. 2007.
- POU, F. (1991). *Análisis del vocablo profesión en Pedagogía*. Ciencias de la Educación, 37 (145), 73-93- PORTUONDO R. (2002). *Diseño curricular para las carreras de ingenierías*. En CD-R "Enseñanza de la ingeniería. FIME. UANL. México.
- _____. (2006). *Complejidad y Desarrollo de Negocios*. Memorias del evento de las PYME y Emprendeduría de Negocios. República Dominicana.
- _____. (2007). *Diseño curricular basado en competencias*. En CD IX Conferencia Internacional de Ciencias de la Educación Superior. Cuba. 978-959-16-0565-8.
- _____. (2011). *Diseño curricular por competencias y pensamiento complejo*. Editorial del CIIEN. Culiacán. Sinaloa. México.
- PORTUONDO et al, (2009). *Formación basada en competencias*. I Taller paralelo en Complejidad, Transdisciplinariedad y Educación. 3er. Seminario Bienal Internacional Transdisciplinario sobre el Enfoque de la Complejidad. Camagüey - Cuba – 2009.

- PORTUONDO, P., et al, (2009a). *Diseño curricular desarrollador por competencias*. Un reto transdisciplinar. I Taller paralelo en Complejidad, Transdisciplinariedad y Educación. 3er. Seminario Bienal Internacional Transdisciplinario sobre el Enfoque de la Complejidad. Camagüey - Cuba – 2009.
- PORTUONDO, P., et al, (2009b). *Transdisciplinariedad y metaprofesiones*. I Taller paralelo en Complejidad, Transdisciplinariedad y Educación. 3er. Seminario Bienal Internacional Transdisciplinario sobre el Enfoque de la Complejidad. Camagüey - Cuba – 2009.
- PORTUONDO, P., et al, (2009c). *Diseño curricular desarrollador por competencias en metacarreras*. I Taller paralelo en Complejidad, Transdisciplinariedad y Educación. 3er. Seminario Bienal Internacional Transdisciplinario sobre el Enfoque de la Complejidad. Camagüey - Cuba – 2009.
- PUDDIFOOT, J. (2000). *Some problems and possibilities in the study of dynamical social processes*. Journal for the Theory of Social Behaviour, 30, 1, 79-95.
- PULVERICH, G. (Ed.). (1997). *Inventory of regulations in the field of psychology in European countries*. Bonn. Deutscher Psychologie Verlag.
- PRINCE M. (2004). *Does active learning work?. A Review of the Research*, J. of Eng. Education, Vol. 93, No. 3, pp. 223–231, 2004.
- PRINCE M., y FELDER R. (2006). *Inductive Teaching and Learning Methods: Definition, Comparisons and Research Bases*, J. of Eng. Education, Vol. 95, No. 2, pp. 123–138, 2006.
- RAMAL, Y. (2011). *La emprendeduría como una ciencia de gestión*. Tourism Revolution Blog. <http://www.blogtrw.com/2011/03/la-emprededuria-como-una-ciencia-de-gestion/>
- REDONDO, B. 2003. *El sistema Educativo y la globalización*. http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/politica/redondo1_310501.htm
- REIS, O (1994): *Cualificación contra competencia: debate semántico, ¿evolución de conceptos o baza política?*, Ed. CEDEFOP, Berlín No. 2.

- REY, B. (2005). *Las competencias transversales en cuestión*. Retrieved 24 de octubre del 2007, from www.philosophia.cl
- ROCA S. (2000). *El Desempeño profesional basado en la atención a las competencias laborales; una vía para el desarrollo profesional y humano de los docentes de la Educación Técnica y Profesional* [Electronic Version]. Retrieved 23 de febrero del 2007 from <http://www.monografias.com/trabajos7/comla/comla.shtml>.
- ROE, R. (2003) *¿Qué hace competente a un psicólogo?*, Papeles del Psicólogo, Revista del Colegio Oficial de Psicólogos, núm. 86, diciembre, 2003.
- RODRÍGUEZ y HERASME. (2005). *El futuro de la Economía Dominicana y la Demanda de Empleo a nivel de Educación Superior*, Editora Centenario, Santo Domingo.
- RODRÍGUEZ-MENA, G., et al. (2004). *Aprender en la empresa*. La Habana, Editorial Prensa Latina.
- SARRAMONA L. (2007). *Retos y perspectivas de las competencias profesionales*, Entrevista Revista de Educación y Desarrollo, Núm. 6, Abril Junio 2007, pp. 74-76
- STACEY, R. (1996). *Strategic management and organizational dynamics*. London: Pitman, 2nd ed.
- _____. (2002): *Gestión del caos. Estrategias empresariales dinámicas para un mundo impredecible*. Barcelona: Ediciones S. 2nd ed.
- STENHOUSE, L. (1996). *La investigación del currículum y el arte del profesor*, Acción Pedagógica, Volumen 4 (1y2), Venezuela.
- SWEENEY, G. (1987). *Innovation, entrepreneurs and regional development*. Frances Pinter Publishers.
- TAYLOR, F. (1911). *The Principles of Scientific Management*. McGill University.
- TIMMONS, J. (2004). *¿Qué es emprender?*. Editorial Del Consortium for Entrepreneurship Education.
- TOBÓN, S. (2003). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, pedagogía y didáctica*. Bogotá: ECOE ediciones (En edición).

_____. (2006a). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. (Segunda ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda.

_____. (2006 b). *Competencias en la Educación Superior. Políticas hacia la calidad*. Bogotá: ECOE Ediciones.

_____. (2009) *Diplomado en Gestión y diseño de módulos por competencias*, Cife, México.

_____. (2010) *Proyectos formativos. Metodología para el desarrollo y evaluación de las competencias*, BookMart, México.

TOBÓN, S, PIMIENTA, P., y GARCÍA F. (2010). *Secuencias didácticas. Aprendizaje y evaluación de competencias*, Pearson, México.

T-ORIENTA. (2004). *Habilidades para la emprendeduría*. T-orienta consulting. Santa Cruz de Tenerife

TUNING-AL. (2007). *Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina, Informe final Proyecto Tuning América Latina*. Beneitone P., et. al. Editores, Universidad de Deusto, España, 2007. Tomado de: <http://tuning.unideusto.org/tuningal/>, en marzo de 2008.

TUNING-AL. 2008. *Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina, Informe final Proyecto Tuning América Latina 2004 – 2007* Beneitone P., et. al. Editores TUNING-E. (2003). *Tuning Educational Structure in Europe, Informe final, fase 1*, González J., Wagenaar R. Editores, Universidad de Deusto, España, 2003. Tomado de: <http://tuning.unideusto.org/tuningeu/>, en abril de 2008.

TÜNNERMANN C. (2003). *La universidad latinoamericana ante los retos del siglo XXI*. México, D.F. Unión de Universidades de América Latina, Ciudad Universitaria.

_____. (2004) *¿Qué tipo de universidad es pertinente para la construcción de una globalización alternativa desde América Latina?*. México, D.F. Unión de Universidades de América Latina, Ciudad Universitaria.

TYLER, R. (1976). *Principios Básicos del Currículo*. Buenos Aires: Editorial Troquel.

UNESCO. (1998). *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción*.

<http://www.education.unesco.org/educprog/wche/presentation.htm>

ULRICH, D. (2000). *Evaluación de Resultados. El nuevo desafío para los profesionales de Recursos Humanos*. Ediciones GRANICA, S.A. Barcelona, España.

VALDÉS, F. (2008). *Las competencias para la realización de actividades. Su estructura y funcionamiento*. Centro de Estudios de Dirección Empresarial y Territorial. Universidad de Camagüey.

VALDÉS, F., y MACHADO R. (2008). *Estructura compleja y criterios básicos para la enseñanza-aprendizaje de la competencia solucionar problemas profesionales*. Paper presented at the 4to.

Seminario Bienal Internacional Complejidad-2008, Edificio "Capitolio", Academia de Ciencias de Cuba, Ciudad de La Habana.

VALDÉS F., y MACHADO, R. (2009). *Las competencias para la realización de actividades: su estructura y funcionamiento*. I Taller paralelo en Complejidad, Transdisciplinariedad y Educación. 3er. Seminario Bienal Internacional Transdisciplinario sobre el Enfoque de la Complejidad. Camagüey - Cuba – 2009.

VARGAS Z. (2007). *La formación por competencias: Instrumento para incrementar la empleabilidad*.

<http://www.arearh.com/formacion/formacionporcompetencias.htm>

VARSANSKY, L. (2008). *La emprendeduría social*. Universidad URVE. Maracaibo. Venezuela.

VASCO, C., y MIRANDA, E. (2003). *Objetivos específicos, indicadores de logros y competencias ¿y ahora estándares?* Educación y Cultura, 62, 33-41.

VIDAL, A. (2006). *Apuntes de la asignatura de creación de empresas*. Universidad Rovira i Virgili, Tarragona.

VINAIXA, J. (2012). *Lo que de verdad necesita el emprendedor no es dinero, sino recursos*. In Qualitas. <http://www.inqualitas.net/entrevistas/18403-las-escuelas-de-negocios-y-el-fomento-de-la-emprendeduria>.

VECIANA, J. (1999). *Creación de empresas como programa de investigación científica*. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 8, 3, 11-36.

WATTS, A. y HERR, E. (1976). *Careers Education in Britain and the U.S.A.: Contrasts and Common Problems*. British of Guidance and Counseling, 4, 3, 129-142.

WEBER, M. (1996). *La ética protestante y el capitalismo*. México: Editorial Colofón.

ZOROB, A. (2005). *Metodología de macrodiseño curricular desarrollador de la Licenciatura en Administración de Empresas*. Tesis en opción al título de Master en Ciencias de la Educación. Universidad APEC.

_____. (2011a). *Estrategia curricular para desarrollar la competencia de emprendimiento en negocios*. Revista IPLAC. No. 4.

_____. (2011b). *Un modelo de formación de la competencia de emprendimiento en negocio en la carrera de administración de empresas de la universidad APEC de la República Dominicana*. Revista IPLAC. No. 6.

_____. (2012). *Curricular strategy for the formation of the competition of entrepreneurship in university networks*. Revista Pixel-Bit. España (Aceptado a publicación el 20 de enero de 2012).

ZOROB, A., y PORTUONDO, P. (2007). *Regularidades para una estrategia de desarrollo de la competencia de emprendeduría en negocios*. En CD IX Conferencia Internacional de Ciencias de la Educación Superior. Cuba. 978-959-16-0565-8. 2007.

Estrategia curricular para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas.

ZOROB, A., y PORTUONDO, P. (2008). *Metodología de Diseño Curricular para el desarrollo de la competencia de Emprendeduría de Negocios*. 6to. Congreso Internacional de Educación Superior. Universidad 2008. La Habana. Febrero 2008.

ANEXO 1
Encuesta a egresados emprendedores de la
Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas

Estimado emprendedor:

Se está desarrollando una investigación relacionada con el perfeccionamiento del currículo de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas; en función de la formación de la competencia Emprendeduría de Negocios, requerimos que expongas tus criterios acerca de lo que le solicitamos con la mayor veracidad posible.

Objetivo: Determinar las dificultades que existen en el Pensum de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas para el desarrollo de la Competencia Emprendeduría de Negocios

Período de Egreso: _____

Conteste por favor la siguiente pregunta:

1. ¿De quién fue la iniciativa del trabajo realizado para emprender su negocio?
 - 1.1 Profesores _____
 - 1.2 Estudiantes _____
 - 1.3 Universidad _____
2. ¿Usted recibió ayuda por parte de la Universidad? Si su respuesta es positiva, diga de qué tipo.
 - 2.1 Ninguna _____
 - 2.2 Sí _____ . Tipo de ayuda: _____
3. ¿Usted recibió apoyo de organizaciones extrauniversitarias?
 - 3.1 Ninguna _____
 - 3.2 Sí _____
4. ¿Fue reconocida su actividad emprendedora por la Universidad?
 - 4.1 Sí _____
 - 4.2 No _____
5. ¿Su gestión del proyecto emprendedor fue individual o trabajo colectivo?
 - 5.1 Individual _____
 - 5.2 Trabajo colectivo _____
6. ¿Usted fue un excelente estudiante universitario?
 - 6.1 Sí _____
 - 6.2 No _____

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 2
Encuesta para administradores de negocios privados

Estimado colega:

Se está desarrollando una investigación relacionada con el perfeccionamiento del currículo de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas; en función de ello requerimos que exponga su criterio acerca de lo que le solicitamos con la mayor veracidad posible.

Objetivo: Determinar los problemas que se esperan resolver en el desempeño profesional del Licenciado en Administración de Empresas.

Área de la administración que representa: _____

Años de experiencia laboral: _____

Conteste por favor la siguiente pregunta:

Liste los problemas que usted necesita que un egresado de Licenciatura en Administración de Empresas resuelva en el desempeño profesional de su negocio:

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 3
Encuesta para aplicar a los estudiantes de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas

Estimado alumno:

Se está desarrollando una investigación relacionada con el perfeccionamiento del currículo de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas; en función de ello requerimos que expongas tus criterios acerca de lo que le solicitamos con la mayor veracidad posible.

Objetivo: Determinar las dificultades que existen en el Pensum de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas en la formación profesional emprendedora.

Período Académico: _____

Conteste por favor la siguiente pregunta:

Liste las dificultades que existen en el Pensum actual de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas en la formación profesional emprendedora.

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 4

Cuestionario dirigido a los estudiantes de grado de UNAPEC sobre su trayectoria profesional y laboral, la pertinencia y el posicionamiento de la oferta curricular.

Eres parte importante de esta universidad, por lo que reviste para nosotros un valor extraordinario el que participes de las decisiones que contribuyan al mejoramiento y desarrollo de tu institución. En atención a ello, nos interesa indagar sobre el Plan de Estudios que cursaste en el Nivel de Grado y la utilidad que éste ha tenido en tu actividad profesional y laboral .
Agradecemos tu contribución en este esfuerzo que realizamos en procura de la excelencia académica, la cual consiste en el llenado del presente cuestionario.

DATOS GENERALES Y ACADEMICOS

No.

Nombre: _____

Dirección: _____ Matricula: _____

Tel. Cel. _____ E-mail: _____

1. Sexo: Masculino..... 1 Femenino..... 2

2. Estudios realizados en UNAPEC:

ESTUDIOS	NOMBRE DE LA CARRERA
1. Licenciatura (s)/ Ingeniería(s)	

DATOS LABORALES Y DESEMPEÑO PROFESIONAL

3 ¿Está trabajando actualmente?

Si 1 → Pase a la preg. 6
No 2

4. Señale la razón por la cual no se encuentra trabajando:

No necesita trabajar 1
No encuentra, pero sigue buscando 2
No posee el perfil demandado 3
No desea trabajar 4
Otra (Especifique) 5

5. Tiempo que tiene sin trabajar: → Al completar esta preg., pase a la 23

Menos de 1 año 1
De 1 a 2 2
De 3 a 4 3
Nunca ha trabajado 4

6. Actualmente, usted se desempeña como:

Empleado privado 1
Empleado público 2
Propietario/copropietario de un negocio 3
Trabajador independiente 4

7. Si es propietario o copropietario de un negocio, el programa que realizó en UNAPEC: Marque todas las que apliquen

	1.Si	2.No
Lo estimuló a crearlo	1 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le permitió introducir innovaciones	2 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le permitió adquirir la habilidad para cambiar de estrategias	3 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le permitió adquirir la capacidad de aumentar la productividad, rentabilidad.	4 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le permitió adquirir la habilidad de diversificar sus productos y/o servicios	5 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otra (Especifique) _____	6 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Estrategia curricular para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de
Administración de Empresas.

8. ¿A qué se dedica la empresa/institución donde realiza su principal trabajo?

Comunicaciones	1	<input type="checkbox"/>
Servicios Financieros y Bancarios	2	<input type="checkbox"/>
Servicios Turísticos y Hoteleros	3	<input type="checkbox"/>
Inmobiliario/ Bienes Raíces	4	<input type="checkbox"/>
Generación/ Transmisión o Comercialización de Energía	5	<input type="checkbox"/>
Manufactura/ Industrial	6	<input type="checkbox"/>
Servicios Jurídicos	7	<input type="checkbox"/>
Comercio	8	<input type="checkbox"/>
Educación	9	<input type="checkbox"/>
Seguros	10	<input type="checkbox"/>
Artes/Diseño	11	<input type="checkbox"/>
Otra (Especifique)	12	<input type="checkbox"/>

9. ¿A qué nivel de jerarquía corresponde su posición laboral en el principal trabajo que realiza?

Nivel alto (Presidente, Vicepresidente, Gerente, Subgerente, Director Ejecutivo, Subdirector, otro)	1	<input type="checkbox"/>
Nivel medio (Encargado, Coordinador, otro)	2	<input type="checkbox"/>
Nivel bajo (Asistente, Secretaria, Representante de ventas, otro)	3	<input type="checkbox"/>
Consultor/ Asesor	4	<input type="checkbox"/>
Otra (Especifique)	5	<input type="checkbox"/>

10. Señale el monto de su salario mensual:

Menos de 20,000	1	<input type="checkbox"/>
Entre 20,001 y 25,000	2	<input type="checkbox"/>
Entre 25,001 y 30,000	3	<input type="checkbox"/>
Entre 30,001 y 35,000	4	<input type="checkbox"/>
Entre 35,001 y 40,000	5	<input type="checkbox"/>
Entre 40,001 y 45,000	6	<input type="checkbox"/>
45,001 y más	7	<input type="checkbox"/>

11. Después de su egreso de grado de UNAPEC, ¿continuará desempeñando el mismo cargo?

Si	1	<input type="checkbox"/>
No	2	<input type="checkbox"/>

12. Luego de haber cursado el grado en UNAPEC, ¿cuáles cambios se han producido en su vida profesional?

		1.Si	2.No
Sus ingresos han mejorado	1	<input type="checkbox"/>
Ha sido promovido en su trabajo	2	<input type="checkbox"/>
Ha sido reconocido en su trabajo	3	<input type="checkbox"/>
Ha incursionado en la docencia universitaria	4	<input type="checkbox"/>
Su nivel de desempeño profesional ha mejorado	5	<input type="checkbox"/>
Cambió de área profesional	6	<input type="checkbox"/>
Otro (Especifique)	7	<input type="checkbox"/>

De los siguientes aspectos, indique el grado del cambio experimentado en su vida personal, laboral y profesional siguientes: **Seleccione la alternativa de respuesta y coloque el número en la línea que corresponda**

1. Mucho 2. Bastante 3. Poco 4. Nada

ASPECTOS	ESCRIBA EL NUMERO DE SU RESPUESTA
13. Le estimuló a estar más informado	
14. Lo impulsó a ser más participativo en asuntos de interés social	
15. Propició su interés por la actualización profesional	
16. Contribuyó a que consiguiera mejores oportunidades profesionales y/o salarios	
17. Contribuyó a que fuera ascendido/ reconocido en su trabajo	

Estrategia curricular para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas.

Indique el grado de satisfacción de su desempeño profesional de acuerdo con los siguientes aspectos:

Seleccione la alternativa de respuesta y coloque el número en la línea que corresponda

1. Totalmente satisfecho 2. Muy satisfecho 3. Satisfecho 4. Insatisfecho

ASPECTOS	ESCRIBA EL NUMERO DE SU RESPUESTA
18. Salario que percibe	
19. Posición jerárquica alcanzada	
20. Actividades profesionales desarrolladas	
21. Expectativas de desarrollo profesional	
22. Puesta en práctica de los conocimientos adquiridos	

PERTINENCIA DE LOS PROGRAMAS

Indique el grado de competencias, habilidades y destrezas proporcionado por el Plan de Estudios que cursó.

siguientes: Seleccione la alternativa de respuesta y coloque el número en la línea que corresponda

1. Mucho 2. Bastante 3. Poco 4. Nada

COMPETENCIAS, HABILIDADES Y DESTREZAS	ESCRIBA EL NUMERO DE SU RESPUESTA
23. Conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques teóricos sobre el área de estudios	
24. Capacidad creativa	
25. Conocimientos sobre las tendencias globales de los mercados	
26. Habilidad para identificar/acceder/utilizar información relevante en momento oportuno	
27. Habilidad para trabajar en equipo	
28. Habilidad para identificar oportunidades de negocios y realizar negociaciones efectivas	
29. Habilidad para identificar y solucionar problemas	
30. Habilidad para identificar fortalezas y debilidades de la empresa y diseñar e implementar planes estratégicos	
31. Capacidad para formular y gestionar proyectos	
32. Capacidad para planificar, diseñar e implementar sistemas gerenciales eficientes	
33. Capacidad para dirigir procesos y recursos humanos	
34. Capacidad para tomar decisiones oportunas y efectivas	
35. Habilidad en el uso de tecnología de información y comunicación	
36. Habilidades interpersonales	

37. La relación de su actividad profesional y los estudios realizados en UNAPEC es:

- Alta 1
- Escasa 2
- Ninguna 3

38. Las expectativas que tenias de la carrera que cursaste en esta Universidad fueron:

- Altamente satisfechas 1
- Satisfechas 2
- Medianamente satisfechas 3
- Insatisfechas 4

POSICIONAMIENTO DE UNAPEC

39. ¿Recomendaría a UNAPEC para cursar alguna carrera de grado?

- Si 1
- No 2

40. ¿Por qué? _____

40. ¿Usted estaría interesado en cursar Postgrado en UNAPEC

- Si 1
- No 2

41. ¿Cuál? _____

- No 2

42. ¿Por qué? _____

43. Usted asocia a la Universidad con:

- | | 1.Si | 2.No |
|---|----------------------------|--------------------------|
| Prestigio | 1 <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Excelencia académica | 2 <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Formación /Actualización en el área de los negocios | 3 <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Organización | 4 <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Progreso | 5 <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Capacidad | 6 <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Eficiencia | 7 <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Éxito profesional | 8 <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Otra (Especifique) | 9 <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

ANEXO 5

Encuesta para aplicar a los estudiantes del Club de Emprendedores

Estimado miembro del Club de Emprendedores:

Se está desarrollando una investigación relacionada con el perfeccionamiento del currículo de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas basado en la formación de la competencia Emprendeduría de Negocios, por ello requerimos que expongas tus criterios acerca de lo que le solicitamos con la mayor veracidad posible.

Objetivo: Determinar las actividades de formación de la competencia Emprendeduría de Negocios, en el proceso curricular de la carrera de Administración de Empresas.

Período Académico: _____

Conteste por favor la siguiente pregunta:

1. ¿En qué año fue realizado su proyecto emprendedor y cuál es su estado actual?
 - 1.1 2005 _____ Realizado _____ Exitoso _____ En proceso _____ No exitoso _____
 - 1.2 2006 _____ Realizado _____ Exitoso _____ En proceso _____ No exitoso _____
 - 1.3 2007 _____ Realizado _____ Exitoso _____ En proceso _____ No exitoso _____
 - 1.4 2008 _____ Realizado _____ Exitoso _____ En proceso _____ No exitoso _____

2. Los aspectos a considerar más relevantes en la formación de la competencia Emprendeduría de Negocios desde el 2006 al 2008. Favor de ponderar su importancia en una escala de 0 a 10.

	2006	2007	2008
2.1 Trabajo en equipo			
2.2 Observación de la realidad			
2.3 Tener buenas ideas			
2.4 Investigar constantemente			
2.5 Tener conocimientos			
2.6 Ser líder			
2.7 Participación constantemente			
2.8 Financiamiento			
2.9 Apoyo institucional			
2.10 Otra formación de la competencia			

Muchas gracias por su colaboración.

1.2.1 ANEXO 6

Ejemplar de encuesta que fue empleada para la valoración del modelo y la estrategia.

CONSULTA A EXPERTOS

Estimado experto (a), la presente encuesta forma parte de una investigación pedagógica que está dirigida al perfeccionamiento del proceso docente educativo. Por cuanto estamos convencidos de que sus valoraciones acerca de los asuntos que sometemos a su consideración nos servirán de considerable ayuda, le solicitamos la más responsable atención a esta consulta.

I- Datos generales del encuestado:

Institución y Dpto. donde labora: _____

Título universitario: _____

Categoría científica: _____

Categoría docente: _____

Años de experiencia en la docencia: _____

Según resultados obtenidos en diferentes investigaciones realizadas con anterioridad, hemos extraído los siguientes indicadores que someteremos a su consideración en esta consulta para juzgar su efectividad en la medición de las variables de la tesis.

Es por ello que el objetivo de esta encuesta consiste en que usted evalúe cada uno de los indicadores que se le presentarán. Para expresar su evaluación, por favor, luego de analizar cuidadosamente el material que se adjunta, evalúe a cada uno de los indicadores que se le presentan en la tabla de la subsiguiente sección II, marcando con una cruz en la casilla correspondiente y teniendo en cuenta para ello el siguiente código de categorías de clasificación:

5: Manifestación **MUY ADECUADO**

4: Manifestación **BASTANTE ADECUADO**

3: Manifestación **ADECUADO**

2: Manifestación **POCO ADECUADO**

1: Manifestación **INADECUADO**

Estrategia curricular para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas.

II- Listado de indicadores a valorar:

No	Indicador	5	4	3	2	1
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
.						
n						

III- Si desea exponer cualquier otra opinión, por favor, expréselo en el espacio disponible a continuación.

IV- Como parte del método de procesamiento de los datos obtenidos por medio de la presente encuesta, necesitamos caracterizar estadísticamente la competencia del conjunto de expertos del cual usted forma parte, por lo que finalmente le rogamos nos ayude respondiendo lo más fielmente posible al siguiente

TEST DE AUTOVALORACIÓN DEL CONSULTADO:

a) Evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se le consultó marcando con una cruz sobre la siguiente escala (1: dominio mínimo; 10: dominio máximo)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Estrategia curricular para la formación de la competencia de emprendeduría en negocio en la carrera de Administración de Empresas.

b) Evalúe la influencia de posibles fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted.

Fuentes de argumentación	Grado de influencia de las fuentes de argumentación.		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por usted			
Su propia experiencia			
Trabajos de autores nacionales			
Trabajos de autores extranjeros			
Su conocimiento del estado del problema en el extranjero			
Su intuición			

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Código_____